

PROPOSTES D'INTERVENCIÓ PER A LA CONCILIACIÓ D'HORARIS FAMILIARS, ESCOLARS I LABORALS INFORME FINAL

Dr. Salvador Cardús i Ros

Carmen Pérez i Sánchez
Sergi Morral i Gimeno

Grup de Recerca ISOR
Universitat Autònoma de Barcelona



Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar i Família

Cardús i Ros, Salvador, 1954-

Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals : informe final

Bibliografia

ISBN 84-393-6162-9

I. Pérez i Sánchez, Carmen II. Morral i Gimeno, Sergi III. Catalunya.

Departament de Benestar i Família IV. Títol

1. Treball i família – Catalunya 2. Jornada de treball flexible – Catalunya 3.

Famílies amb dues carreres – Catalunya 4. Calendari escolar – Aspectes

socials – Catalunya 5. Catalunya – Política familiar

316.356.2:331.31(467.1)

Índex

Calendari	7
Presentació	9
1. Els desafiaments d'una organització horària	11
1.1. Temps i organització social	11
1.2. Horaris i vida quotidiana	12
2. Els objectius de l'informe	15
2.1. De qui i de què parlem?	15
2.2. Objectius d'una intervenció horària	16
3. La metodologia de treball	19
3.1. L'estat de la qüestió	19
3.2. La percepció subjectiva del conflicte	20
3.3. El desenvolupament dels grups de discussió	22
4. Els precedents: estudis i polítiques d'horaris	31
4.1. Els principals eixos dels estudis sobre conciliació	31
4.2. Els estudis sobre la desigualtat de gènere	32
4.3. Els treballs orientats a combatre l'atur	37
4.4. La definició de polítiques públiques	40
5. La descripció del conflicte horari	47
5.1. Espais socials en col·lisió	47
5.2. L'àmbit escolar	48
5.3. L'àmbit familiar	53
5.4. L'àmbit laboral	55
5.5. Factors transversals	58
5.6. Les raons d'una intervenció pública	61

6. Els criteris d'una intervenció pública	65
6.1. Horaris i interessos	66
6.2. Horaris i valors	66
6.3. Horaris i serveis	67
6.4. Els criteris bàsics d'una intervenció horària	68
7. Propostes d'intervenció	69
Presentació del quadre final d'objectius i propostes d'intervenció	69
Agraïments	79
1. Participants als grups de discussió	79
2. Assessorament	80
3. Institucions col·laboradores	81
4. Fonts consultades	82
Annexos	85
1. Estudis i informes estudiats	87
2. Resums dels documents i legislació més rellevant	99
3. Bibliografia general	217

Calendari

De tan veloç, aquest món no commou.
Pugna el silenci per guanyar nous àmbits,
però només hi ha lloc per la notícia.
De tan veloç, el món es desgavella.
Cap pensament no sap dir l'hora exacta
i el venerable racó dels profetes
ara l'ocupen mitjans mediàtics.
Algú pot dir si el vent bufa a deshora?
si «fer l'amor» és o no un eufemisme?
si es compliran les promeses i els pactes?
si de tant viure no perdrem la vida?
o si ens sobraran fulls de calendari
quan ja no hi hagi temps per repensar-se?
«El món va a la catàstrofe», ja ho deia
el gran Vicent anys ha. Contrast estúpid:
per descansar fem esports d'aventura.
—No exagereu?
—Doncs no, gens no exagero,
només cal que mireu al voltant vostre.

MIQUEL MARTÍ I POL. *Llibre de les solituds* (1997)

«Quan Déu va fer el temps, en va fer de sobres»

Sentència irlandesa recollida per Heinrich Böll
a Irlanda, ¿què en fas dels teus fills? (1957)

Presentació

L'estudi que presentem és el resultat de l'encàrrec que el Departament de Benestar i Família va fer al professor Salvador Cardús i a un equip de sociòlegs de la Universitat Autònoma de Barcelona sobre la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals.

La conciliació d'horaris és un problema general de les societats occidentals que, en el moment present, cerquen respostes per fer la vida de les persones més justa i socialment responsable davant els reptes dels canvis socials.

D'aquests canvis cal destacar especialment la incorporació massiva de la dona al món laboral amb el necessari reajustament dels rols familiars i la imprescindible sensibilització de la societat envers les responsabilitats familiars que tradicionalment assumia la dona, en especial l'atenció als infants, les persones grans i les persones amb necessitats especials d'atenció.

Es tracta, doncs, d'avançar en propostes concretes que ajudin a les famílies a guanyar qualitat de vida i a compaginar les obligacions laborals i la responsabilitat familiar a partir de la sensibilització i el compromís cívic dels ciutadans, de les empreses i de les institucions.

Amb aquests objectius, el Departament de Benestar i Família des de la Secretaria de la Família, va demanar la col·laboració de diferents especialistes que a través d'estudis sobre la situació de la família a Catalunya permetessin avançar en la definició de les polítiques de família més convenients per a la nostra societat.

L'estudi sobre conciliació d'horaris que ara publiquem descriu de manera detallada el conflicte horari tal com el viu la societat catalana i, després d'establir alguns criteris d'actuació, concreta unes propostes d'actuació que afecten els diferents sectors: família, escola i treball.

Som conscients que la temàtica és complexa i que la implicació de tots els sectors de la societat és necessària. Aquest estudi és un primer pas per abordar-la.

Irene Rigau i Oliver
Consellera de Benestar i Família

1. Els desafiaments d'una organització horària

1.1. Temps i organització social

Tot i que no és aquest el lloc per a l'especulació teòrica, en diverses ocasions hem sostingut que les bases de tota organització social s'expressen de forma especialment clara en les seves estructures temporals i espacials. Dit d'una altra manera: tal com un grup organitza el temps o l'espai delata els eixos profunds de com entén el món, quines són les seves tradicions culturals, com distribueix el poder i la riquesa, quines són les formes i possibilitats de comunicació interpersonal i, en definitiva, tot allò que descriu els seus estils de vida.

Particularment, pel que fa a l'experiència temporal,¹ aquesta s'organitza en tres plans:

- a) el de les biografies individuals, ordenades segons diversos rituals de pas que atorguen sentit a les diverses fases vitals de les persones i a través dels quals són reconegudes per la comunitat;
- b) el d'un calendari social pautat per una sèrie de festes i temps ociosos que estableixen cicles de diferenciació entre temps «profans» i temps «sagrats» i, finalment,
- c) el d'una concepció del temps «còsmic», que ha establert dues grans tradicions, la d'un model cíclic, dit de «l'etern retorn» i la d'un model lineal o temps «històric», que és el propi de la tradició jueva, estesa al món de les grans religions monoteistes.

En coherència amb aquest principi general, podem afirmar amb rotunditat que també la nostra societat de principis de segle XXI pot ser analitzada a través de les seves pròpies estructures temporals per descobrir tant els aspectes més visibles com els més subtils i ocults dels actuals estils de vida. I, en conseqüència amb aquesta afirmació però en sentit invers, també es pot dir que els principals conflictes socials s'expressaran en fenòmens de desordre temporal. En uns casos, per exemple, es tractarà de la no gens menyspreable crisi d'una determinada manera d'en-

1. Cardús i Ros, S. (1985), *Saber el temps*. Barcelona, Altafulla

tendre el progrés històric que arriba a qüestionar les més fonamentals estructures de poder sobre les que es basteix el sistema econòmic i polític occidental. En d'altres casos, es podrà observar la dissolució o fins i tot desaparició dels rituals tradicionals de pas que definien els antics cicles biogràfics i, en les dificultats per reconstruir-los, hom hi pot veure l'aparició de veritables crisis d'integració intergeneracional i comunitària.

En tots aquests casos, en el pla del llenguatge corrent, hom sol expressar el malestar en termes de «crisi de valors» perquè, efectivament, el conflicte de models d'organització temporal o, pitjor, l'absència en alguns casos de models alternatius socialment reconeguts, representen crisis i canvis en la jerarquia d'allò que un individu, un grup o una societat en general consideren més significatiu per a la seva existència. Això és fonamental per explicar l'enfocament del nostre treball. El fet és que no és que la «crisi de valors» sigui la causa del conflicte horari, sinó tot el contrari: la crisi d'horaris a què aboca el conflicte de temps socials propi de les formes d'organització de la societat actual és explicada en termes de «crisi de valors». Per tant, cal desfer la il·lusió –en el sentit d'engany– que és un canvi en els valors allò que resol el conflicte, sinó que, en tot cas, és la resolució del conflicte allò que desferia la impressió de «crisi de valors».

Per això mateix, si l'organització temporal –i l'espacial, encara que aquí no la considerem de manera específica– explica «com som», i si els conflictes temporals donen compte de les principals tensions socials que vivim, podríem concloure, com a conseqüència lògica, que és també a través de la intervenció en l'ordre temporal com es podrien defensar millor els «valors» o, millor dit, els principis –i les formes d'organització que els corresponen– de tipus social, cultural, econòmic i polític que una determinada comunitat s'ha proposat aconseguir a través dels seus representants, en el nostre cas i afortunadament, escollits democràticament.

1.2. Horaris i vida quotidiana

Quan fa vint anys vam començar a estudiar les formes d'organització temporal i els seus conflictes, allò que més cridava l'atenció era la crisi de les estructures rituals que acompanyaven les diverses fases biogràfiques personals. Aquestes crisis rituals es traduïen en conflictes generacionals molt visibles i mostraven de manera contundent la definitiva entrada al nostre país –una mica endarrerit en relació a la resta d'Europa– de la modernització en les últimes i més resistents estructures de significació tradicional, fins llavors sota la influència de les organitzacions religioses.²

Però al cap de vint anys, els principals conflictes horaris ja no expressen tant la culminació de la modernitat davant la tradició, com la fragmentació que aquesta modernitat ha introduït al si de la mateixa experiència social i en cadascun de nosaltres. El conflicte, ara, no és intergeneracional, o entre grups vinculats a models de legitimació social contraposats. Ara, el conflicte horari el portem cadascú dins nostre i en la nostra vida quotidiana, viscut com un combat personal entre les exigències de

2. Estruch, J. i Cardús, S., «El bautismo como rito de iniciación: transformaciones actuales de su significado» a *Concilium*, núm. 142, febrer de 1979

respondre a les expectatives laborals, de correspondre a un compromís domèstic i familiar o de satisfer el desig d'autonomia personal, la manifestació principal del qual és el disposar de temps lliure precisament per escapar de la fragmentació i intentar reconstruir una experiència significativa global.

Potser cal anticipar-se a dir, ja des del principi, que qualsevol nostàlgia d'un ordre horari que desfés la fragmentació i el conflicte en experiència individual i col·lectiva del temps, seria un punt de partida ideològicament legítim però políticament estèril. És a dir: fracassaria. Ja hem dit que les formes d'organització –o de desorganització– horària, àdhuc quan són conflictives i creen malestar, no expressen necessàriament cap altra patologia social específica que no sigui el mateix caràcter «patològic» –per a qui ho vegi així– de les formes de vida actual. Dit d'una altra manera, que la nostra societat mai no tindrà una «bona» estructura horària que li estalvi el malestar actual, sinó que el malestar –amb la incertesa– ara ja és l'expressió mateixa de la nostra manera de viure. Per tant, seria ingenu voler definir un «bon horari» per a una societat que no en vol d'horaris. I, fins i tot, convé dir que és en el conflicte horari interioritzat individualment com un problema personal que s'expressen i es concreten millor la lògica i regles de joc pròpies de la nostra societat postindustrial.

Ara bé, si més no pels qui no tenim gaire confiança en els mecanismes de la lliure autoregulació –ni en el mercat, ni en la política ni en la vida social– sí que ens sembla prudent que el poder polític arbitri, en temes d'horaris, pautes de comportament social que contribueixin a disminuir els gravíssims costos personals i socials de l'actual conflicte horari. De fet, prou que ja ho fa a l'hora d'establir regulacions en els horaris de treball i descans, tant per limitar l'explotació laboral o afavorir un millor nivell d'ocupació, com per preservar la seguretat laboral, posem per cas. O ho fa en els horaris comercials per assegurar la supervivència d'un teixit social ciutadà i, alhora, garantir la competència. O en els horaris de determinats serveis bàsics, com els sanitaris o de l'administració, i en establiments privats –per exemple, d'oci nocturn– per raons de seguretat o de bona convivència. I, encara, el poder polític intervé, seguint directrius europees, en els horaris quan estableix criteris d'homogeneïtat acadèmica, determinant la quantitat de dies i hores lectives als diversos nivells de l'ensenyament o el nombre de crèdits en una carrera universitària. I, val a dir-ho, en general la societat està d'acord a reclamar que es prenguin aquestes decisions i que siguin eficaces.

És just en aquest punt on situem el problema i la nostra proposta d'intervenció. És a dir, que no ens proposem pas recomanar que s'estableixi allò que irònicament en podríem un «horari nacional català». El conflicte horari, tant el que és viscut com un conflicte interior, viscut subjectivament per cada individu, com el que es produeix entre institucions amb interessos contraposats, és consubstancial d'una societat complexa com la nostra. N'és un tret «fundacional», diríem. També de la societat catalana, afortunadament. Ara bé, allò que cal considerar és quin és el grau de conflictivitat socialment suportable. O bé, si hi ha sectors socials que en són unes víctimes especialment afectades. I, sobretot, si comporta conseqüències greus en la convivència que a mig i llarg termini puguin arribar a tenir un cost massa elevat.

Perquè allò que ens sembla clar és que a la societat catalana li manquen alguns dels mecanismes autoregulators propis d'altres països europeus que han temperat millor el conflicte horari. És a dir, la desorganització horària dels catalans, per raons

que més endavant s'esmentaran, sembla més greu que a la majoria de països de l'Europa a la qual pertanyem, encara que a tot arreu és objecte d'atenció, com es va poder comprovar a les Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, organitzades pel Departament de Benestar Social la passada primavera.³ I, cada vegada de manera més clara, aquest fet s'ha de considerar un punt feble no només des del punt de vista del malestar individual, sinó també des del punt de vista de la igualtat de gènere, de la salut pública, dels objectius d'una societat que diu que posa grans expectatives en l'educació i fins i tot en la competitivitat de les empreses, entre molts d'altres.

Dit d'una manera molt general, pel que fa a horaris, els catalans ens trobem en la situació més desfavorable possible respecte la resta d'Europa. I és que els països de l'àrea mediterrània, fins ara, han sabut resoldre les pressions horàries fragmentadores d'una societat postindustrial amb una notable presència d'unes estructures familiars i d'assentament tradicionals. És a dir, que no han hagut de recórrer al desenvolupament de polítiques familiars gaire eficaces perquè la societat s'ha pogut autoorganitzar gràcies a la solidesa d'una estructura familiar encara prou ample i amb una població amb molt poca mobilitat residencial. És a dir, aquí s'han vist fills que es queden a casa fins als 30 anys, avis que s'ocupen dels nets perquè viuen a prop dels fills, etc. En canvi, als països nòrdics i de l'Europa central, amb una estructura familiar estrictament nuclear, amb una incorporació més ràpida de la dona al mercat laboral i amb una més gran mobilitat laboral, a més d'alguns factors de tipus cultural, les polítiques familiars han estat en aquests països no pas una aportació generosa al benestar particular, sinó una veritable necessitat competitiva.

Catalunya, com en tants altres casos semblants, ha quedat a mig camí de tot i en la pitjor posició imaginable, dèiem. Mentre s'ha modernitzat de manera accelerada pel que fa a l'estructura familiar o amb la incorporació de la dona al mercat de treball, i en això s'acostava als països de l'Europa central, en canvi, ha tingut polítiques familiars diguem-ne «mediterrànies», per no haver d'assenyalar ningú en particular. Per exemple, respecte d'Espanya, aquí fa anys que es va incorporar la franja de 3 a 6 anys a l'ensenyament públic i concertat. Però respecte d'Europa, aquí es viu de manera sagnant la manca de llars d'infants per poder mantenir el procés d'incorporació de mà d'obra femenina, pròpia del grau de desenvolupament industrial i de serveis que tenim. Ras i curt: necessitats més europees que espanyoles, doncs, i polítiques més espanyoles que europees.

Sigui com sigui, no discutim l'existència mateixa d'un conflicte horari, sinó la manca d'instruments que redueixin el malestar personal, que minimitzin els costos socials i que mantinguin les capacitats competitives de la societat catalana en els terrenys laboral i formatiu.

3. La Secretaria de la Família va organitzar unes Jornades els dies 10 i 11 de maig de 2002 amb una notable participació europea que va confirmar la preocupació de la Unió Europea en aquestes qüestions, l'endarreriment en les nostres polítiques, però també la nostra anticipació en la formulació global del problema, transcendent les polítiques natalistes i de suport a la dona i apuntant cap als problemes educatius de fons.

2. Els objectius de l'informe

2.1. De qui i de què parlem?

El nostre estudi se centra en la consideració de tres espais institucionals –família, treball i escola– que integren uns mateixos agents socials però investits de rols diferenciats. A cada espai o «camp de joc» hi regeixen unes lògiques socials, unes regles, uns principis diversos i sovint independents o fins i tot contraposats. Aquesta contradicció de regles entre espais socials diversos, és viscuda també en l'experiència individual que es desenvolupa simultàniament en tots aquests espais. Així, un mateix individu, com a pare de família, pot ser que aspiri a arribar a casa a les cinc de la tarda. Però com a consumidor, espera trobar comerços oberts fins a les nou del vespre, atesos també per parets de família. I, com a encarregat d'una secció en un taller, sap que la seva promoció passa per no escatimar hores a la feina i no plegar abans de les nou de la nit.

És ingenu suposar, per tant, que aquestes lògiques poden coincidir a base d'exigir als agents la submissió retòrica a uns impossibles valors comuns, que no respondran a les seves necessitats objectives en cadascun dels àmbits. Així, cada àmbit és relativament autònom, encara que la seva autonomia sol col·lidir amb la dels altres. A més, i cal no oblidar-ho, en aquestes col·lisions es produeix desigualtat social. Així, hi ha conflictes que individualment es poden resoldre amb recursos econòmics o de capital educatiu –servei domèstic, llars d'infants privades, compra a través d'Internet...– però que agreugen el malestar dels socialment desfavorits. D'altra banda, hi ha una desigualtat jeràrquica entre aquests àmbits, amb un predomini clar del laboral damunt de la resta i amb una posició de clara inferioritat de la família respecte dels altres dos. De manera que la família paga els plats trencats dels abusos, per exemple, d'una precarietat laboral quan s'ha de salvar amb una disponibilitat horària absoluta i capriciosa. Només cal veure quins són els horaris de treball que, per si no tinguessin altres dificultats, afeixuguen la vida dels immigrants acabats d'arribar, dels quals s'espera disponibilitat perquè aprenguin la llengua i els costums del país... Però si el primer bon costum, uns horaris raonables, ja els els neguem!

Cal precisar que a l'estudi no hem considerat de manera explícita l'existència d'un quart àmbit, només relativament institucionalitzat, que seria el del lleure. No pas perquè es consideri secundari, sinó per raó de la seva tan diversa concreció formal.

A efectes d'aquest treball, es pot considerar que el lleure queda emparat sota l'espai familiar, tot i que com saben molt bé els pares, sol ser origen de conflictes horaris específics precisament amb la mateixa família. Hi farem referència, però la seva fragmentació en espais de lògiques radicalment diverses –televisió, esport, esplais organitzats, lleure personal, indústries de l'oci, associacionisme esportiu o cultural, etc.– no permetien un tractament unificat.

En definitiva, ens referirem als móns laborals, escolars i familiars, entenent que tenen regles específiques de joc que els confronten. I parlarem dels individus que en qualitat d'actors en aquests móns se sotmeten a aquestes regles, encara que en la mesura que assumeixen papers diversos, i per tant, els diferents interessos que hi ha implícits, interioritzen els conflictes que hi ha entre aquells móns. Així, el pare o la mare de família, l'empleat i l'empleada eficients, l'educador i l'educadora que volen col·laborar amb l'escola i l'home o la dona que tenen afecció a la lectura, cada dia s'enfronten en la seva mateixa persona en un combat difícil on es reproduïxen les jerarquies socials: probablement, aquesta persona fa temps que no llegeix, té molts números per tenir males relacions amb l'escola dels fills i la vida domèstica es ressent de la seva eficiència tan ben valorada en el treball com una mostra de responsabilitat social.

2.2. Objectius d'una intervenció horària

Tal com sol ser viscut el conflicte horari en el pla subjectiu, donant-nos les culpes d'unes contradiccions que no són pas derivades de cap ineptitud personal sinó d'unes regles de joc contradictòries que ja ens arriben jerarquitzades des de fora, gairebé n'hi hauria prou de dir que l'objectiu d'una intervenció horària és el de disminuir el malestar personal i fer possible la més gran felicitat personal possible dels catalans.

Així mateix, des d'un punt de vista col·lectiu, es podria apel·lar –i ho farem– a la necessària competitivitat del país en el marc europeu. Ja no es tracta només de saber si un determinat nivell de desorganització horària resta competitivitat a la indústria i els serveis a Catalunya, sinó de saber si amb aquesta tensió horària serem capaços d'atraure els professionals europeus que necessita el sistema productiu. Si podrem garantir l'obertura necessària que faciliti els intercanvis de recursos humans. Si la nostra cultura laboral es podrà homogeneïtzar a la de la resta d'Europa.

Però nosaltres encara volem anar una mica més lluny. Ens preocupa molt especialment l'educació de les noves generacions. I ens preguntem si aquesta desorganització horària té o no conseqüències negatives en la formació integral de les persones. Principalment dels més petits, però també en la formació i desenvolupament de les persones adultes, ara que ja hem entès que hem de restar permanentment oberts al canvi i la innovació al llarg de tota la vida. Aquests horaris fan bons ciutadans? Faciliten la formació permanent? Afavoreixen una més alta civilitat?

És a dir: el nostre objectiu principal és el d'afavorir la conciliació d'horaris en la perspectiva d'incrementar la qualitat dels temps educatius en l'àmbit familiar i que han de repercutir de manera positiva tant en el rendiment del treball escolar com en la qualitat laboral dels recursos humans a l'empresa i, en general, a la millora de la qualitat de vida.

En concret, considerem que els objectius de la intervenció haurien de ser:

- **Incrementar el temps de lliure disposició personal i familiar per afavorir una actitud educativa forta:** garantir un temps per a la conversa familiar, per a l'exercici de les responsabilitats comunitàries, de temps personal per a ocupacions individuals com la lectura, l'expressió artística, la formació...; forçar la incorporació igualitària en les activitats domèstiques i de cura de menors, discapacitats i gent gran sense discriminacions de gènere; fer possible una vida horàriament ordenada en la perspectiva d'una millora de la salut personal (hores de son, àpats regulars, exercici físic...)
- **Disminuir les tensions i desconfiances entre escola i família amb una correcta resolució de les necessitats familiars que no tenen una dimensió escolar específica:** tenir cura dels menors fora de l'horari docent i en temps de vacances; atendre als menors en cas de malaltia lleu; organitzar les activitats extraescolars o els àpats fora de casa; incorporar de manera efectiva les organitzacions de lleure en els temps no escolars ni familiars, etc.
- **Estimular la responsabilitat social de l'empresa en la perspectiva de millorar les condicions de benestar personal i familiar dels recursos humans propis per aconseguir una millora dels objectius específics de l'organització:** establir mecanismes de flexibilitat horària i possibilitat de permisos i sabàtics; organitzar –de manera concertada, a l'estil de les antigues mutualitats– serveis complementaris d'atenció a les famílies amb hospitals de dia o llars d'infants en horaris especials (per exemple, treball en dies festius), etc.

3. La metodologia del treball

3.1. L'estat de la qüestió

Les presses solen fer perdre molt temps. I en els estudis sociològics, també. Això passa, per exemple, quan es volen uns resultats tan ràpids que hom no té temps de buscar quina informació de la que es vol ja és disponible. És així que, conscients que no plantejàvem res de nou, calia començar amb una recerca el més completa possible dels estudis i propostes que ja existien relatives al tema de la conciliació d'horis. La recerca es faria posant un especial interès en l'àmbit europeu, però sense excloure altres experiències. I, així, es tractava d'avaluar no només la informació disponible, sinó les orientacions dominants en aquests estudis. D'altra banda, és clar, la informació quedava a disposició de qui, finalment, volgués prendre decisions.

És per això que, d'acord amb el compromís contret amb la Secretaria de la Família del Departament de Benestar Social en el conveni signat amb la Universitat Autònoma de Barcelona, hem dedicat un 40 per cent de temps de la recerca a la recollida i sistematització d'informació sobre estudis i polítiques aplicades per diversos àmbits institucionals en el marc europeu sobre el tema de la conciliació de la vida familiar, escolar i laboral. Aquesta fase es va acabar en la seva major part a finals de gener de 2002 i va donar lloc a un *Primer Informe*, per bé que ha restat obert fins al final de la investigació. Es van utilitzar diversos canals d'informació⁴ que van incloure: a) entrevistes amb els professors experts en aquest camp, com ara la Dra. Teresa Torns, la Dra. Cristina Brullet o el Dr. Antonio Martín Artilles, tots de la Universitat Autònoma de Barcelona; b) aportacions de documentació de la mateixa Secretaria de la Família; c) consultes particulars a experts en qüestions específiques, incloses aportacions espontànies de grups i associacions interessades en el debat; d) buidats sistemàtics de fons documentals de les biblioteques de les universitats catalanes, i e) l'exploració sistemàtica a través d'Internet, amb preses de contacte específiques amb els responsables dels centres que de manera principal han estudiat la qüestió.

En conjunt, pel l'interès directe en relació als nostres objectius, s'han pres en consideració al voltant de 200 referències, de les quals gairebé un 40 per cent van

4. A l'apartat d'Agraïments hi ha les relacions completes de persones consultades i d'institucions a les quals ens hem adreçat.

ser objecte d'una síntesi detallada que s'adjuntava al *Primer Informe* i que també es troba annexada i ampliada a aquest *Informe Final*. A més d'aquests estudis recensionats, hi ha les referències bibliogràfiques (prop de 400) d'articles i llibres sobre qüestions relacionades amb l'organització del temps que, malgrat que no teníem el propòsit de consultar extensament, també es van recollir en el mateix informe. I, encara, es van afegir les principals adreces de la xarxa on es pot aconseguir informació detallada. (La valoració específica i extensa d'aquestes 200 referències es desenvolupa a l'apartat 4 d'aquest Informe, «Els precedents: estudis i polítiques d'horaris».)

La primera part de la investigació, doncs, ens va permetre establir un «estat de la qüestió» a partir del qual podíem orientar més adequadament la continuació del treball. Tanmateix, val a dir que la celebració de les Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, organitzades per la Secretaria de la Família amb un gran èxit de participació i ressò a la premsa –i que va comptar amb la intervenció del Molt Honorable President de la Generalitat de Catalunya, senyor Jordi Pujol, del Honorable Conseller en Cap, senyor Artur Mas i de l'Honorable Consellera de Benestar Social, senyora Irene Rigau– va representar per al nostre equip una magnífica possibilitat de contrastar idees i línies del treball en curs amb altres experts internacionals i, en molt bona part, poder tancar amb la màxima confiança la línia de treball encetada.

3.2. La percepció subjectiva del conflicte

En segon lloc, vam considerar que era convenient conèixer com eren viscuts els principals conflictes horaris quotidians i jerarquitzar-ne la importància subjectiva que hi donaven els diversos actors socials. Així mateix, calia descobrir la significació que aquests conflictes tenien en el marc de les institucions que hi estaven implicades. Alhora, volíem vincular la discussió d'aquestes percepcions socials de desajustament horari als espais estructurals que els provoquen.

Segons els models teòrics a través dels quals estudiem els mecanismes socials, un dels principals errors en els quals no s'ha de caure mai és en allò que Pierre Bourdieu⁵ discutia amb el recurs al «principi de la no-consciència» que oposava a la «il·lusió de la transparència». És a dir, segons Bourdieu, cal evitar caure en el supòsit que els processos socials en els quals estem immersos, així com les claus d'interpretació dels conflictes que vivim subjectivament, són transparents, conscients i comprensibles pel mateix actor social que els pateix. És per això que també els conflictes horaris es viuen com a malestar personal, ja ho hem dit, però de cap manera significa que els individus puguem tenir una consciència clara i transparent de les seves causes i conseqüències.

Per això, des del primer moment, el tipus de plantejament que vam fer en aquest treball descartava la possibilitat de centrar la recerca en una enquesta d'opinió que tingués la ingènua pretensió de detectar demandes i necessitats individuals a propòsit de la conciliació d'horaris. Per una banda, estem parlant d'unes dificultats que no solen ser percebudes de manera clara pels mateixos individus que en pateixen les conseqüències. I no ho poden ser, de clares, per la raó abans esmentada que cadascú de nosaltres som portadors d'interessos contradictoris assumits en cada es-

5. Bourdieu, P. (1973). *Le métier de sociologue*. París, Mouton.

pai institucional viscut. En aquestes qüestions, doncs, hi predominaran els malentesos i les confusions, derivades d'un malestar que no és fàcil de racionalitzar des d'una experiència subjectiva contradictòria. Per tant, demanar i recollir opinions individuals –que sovint no fan altra cosa que repetir altres opinions estereotipades, si no imposades amb interessos opacs– com si fossin expressió d'una consciència individual i reflexiva, hauria estat un error sociològicament imperdonable.

D'altra banda, la recollida de l'expressió d'un interès personal immediat, mancat de perspectiva general, només hauria portat a accentuar el perfil de la diferència i el desacord entre els diversos agents implicats i no pas a trobar estratègies per resoldre el possible conflicte. Finalment, la diversitat d'agents a estudiar hauria obligat a un tipus d'exploració que els considerés a tots de manera diferenciada, i això hauria estat d'una gran complexitat metodològica amb un cost desproporcionat pels possibles resultats que se n'haurien obtingut. En definitiva, volíem conèixer quina era la percepció subjectiva del conflicte, però expressada en una situació de discussió, i no com a «opinió» reflexiva i individual.

En conseqüència, vam escollir una metodologia –la dels «grups de discussió» o *focus-group*, amb una modesta adaptació de la metodologia *Accelerated Processes*TM– que ens permetria posar en contacte els diversos agents amb interessos contraposats dins d'un mateix espai institucional, i forçar un diàleg del qual en poguéssim extreure diversos tipus d'informació.

En particular, el nostre objectiu era descobrir:

- Les representacions «ingènues» que els actors es fan dels conflictes horaris en què es troben i dels interessos que hi van associats
- Les expectatives i les resistències que es detecten davant de possibles intervencions per part dels poders públics
- Els marges d'actuació possible en vista de les propostes d'intervenció

El «grup de discussió» es pot definir com una tècnica que es proposa aconseguir «una conversa acuradament planejada, dissenyada per obtenir informació d'una àrea definida d'interès, en un ambient permissiu i no-directiu. La discussió és relaxada, confortable i molt sovint satisfactòria per als participants, ja que hi exposen les seves idees i fan comentaris en comú. Els membres del grup s'influeixen mútuament, ja que responen a les idees i comentaris que sorgeixen en la discussió».⁶

Els grups de discussió, doncs, ens havien d'aportar informació sobre percepcions, sentiments i actituds des del punt de vista de les persones entrevistades. Havia de ser, i va ser-ho efectivament, una estratègia particularment apropiada d'interrogació en la mesura que l'objecte de les sessions era comprendre com les persones percebem una experiència, una idea o un esdeveniment. I en el nostre cas en concret, comprendre com vivien la desincronització horària. L'objectiu, en una possible definició de programes socials, era obtenir informació en profunditat sobre la percepció de les necessitats, interessos i preocupacions d'un determinat grup de persones sobre el tema d'estudi, des dels seus propis punts de vista en situacions controlades per l'entrevistador.

6. Krueger (1991), citat a Del Rincón, Delio *et al.* (1995) *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid, Dykinson (pàg. 321).

3.3. El desenvolupament dels grups de discussió

Vam constituir cinc grups de discussió al voltant dels camps conflictius: un grup per a l'àmbit escolar, un per al del lleure i un per al del treball, i dos per al món familiar. La majoria dels participants no es coneixien entre si i tenien un perfil que havíem determinat d'avançada per garantir la diversitat de perspectives i circumstàncies personals. Els grups van quedar formats per una mitjana de set participants, a part dels dos entrevistadors.⁷ Les seves característiques, en concret, van ser aquestes:

Grup 1: Persones relacionades amb l'àmbit de l'escola: sindicats de professors, associacions de pares i mares d'alumnes, Departament d'Ensenyament i professors/es d'escoles públiques.

Grup 2: Persones relacionades amb l'àmbit del lleure: associacions de pares i mares d'alumnes, representants de casals i esplais, directors/es d'escoles públiques, Consell Nacional de la Joventut, representant del món de la televisió i un professor d'activitat extraescolar.

Grup 3: Persones relacionades amb el món del treball: sindicats de treballadors/es, representants de les patronals Foment del Treball i Pimec-Sefes, representants de la Cambra de Comerç de Catalunya, Departament de Treball i una experta de l'IESE en temes empresarials.

Grup 4: Pares i mares de família amb diferents situacions familiars: pares i mares de famílies monoparentals, pares i mares de famílies nombroses, pares i mares treballadors/es amb horaris atípics, pares i mares immigrants i professionals amb horaris laborals molt extensos.

Grup 5: Pares i mares de família amb diferents situacions familiars: pares i mares de famílies monoparentals, pares i mares de famílies nombroses, pares i mares treballadors/es amb horaris atípics, pares i mares immigrants, professionals amb horaris laborals molt extensos i avis amb càrregues familiars.

La dinàmica de treball va ser la següent:

- a) Es van fer dues sessions per cadascun dels cinc grups constituïts, una durant el més d'abril i una altra al maig.
- b) Durant la primera ronda de sessions es va incidir en els conflictes creats a causa de la desincronització d'horaris entre el món de l'escola, el món del treball i la vida familiar. Per a això es demanava als participants d'escriure en una transparència els que consideressin els tres principals conflictes horaris. Després es projectava la transparència i cada participant anava explicant detalls sobre els tres conflictes que havia assenyalat. A continuació, la resta de participants podia fer observacions als comentaris de cadascú. Finalment, s'obria un darrer torn d'intervencions de caràcter conclusiu.
- c) Durant la segona ronda de sessions es tractava de recollir propostes de resolució als conflictes plantejats durant la primera reunió. Per això, abans d'aquesta segona sessió, es va enviar als participants un quadre resum de tots els conflictes i d'algunes propostes de resolució que s'havien apuntat durant

7. La llista completa dels participants apareix als Agraïments.

la primera ronda. Així, tothom tenia coneixement de la totalitat d'assumptes tractats a la resta de grups. Durant aquesta sessió es demanava una prioritza-
ció dels conflictes que s'havien assenyalat per tots els grups durant la primera
ronda de sessions i, en segon lloc, es contrastava l'acceptació de les propos-
tes d'intervenció.

Tot i que el tractament sistemàtic de la informació recollida als grups de discussió
es desenvoluparà al capítol 5 d'aquest informe («La descripció del conflicte horari»),
adjuntem ara el quadre-resum, on apareixen els conflictes apuntats pels participants
als grups de discussió, amb les propostes d'intervenció que es van fer al llarg de la
segona ronda de sessions.

ÀMBITS	CONFLICTES	INTERVENCIONS
ESCOLA		
1. Calendari escolar	Excessiva concentració de les vacances a l'estiu	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir més serveis públics durant els tres mesos d'estiu • Escurçar les vacances d'estiu als mesos de juliol i agost i repartir la resta durant el curs
	Dificultats especials per a les vacances durant els dies dels mesos de juny i setembre	<ul style="list-style-type: none"> • Organitzar activitats lúdiques a les mateixes escoles a càrrec de personal especialitzat • Fer lectiu aquest període i distribuir de manera regular la resta de setmanes de vacances al llarg de l'any
	Festes anuals variables i irregularitat dels trimestres	<ul style="list-style-type: none"> • Passar dels actuals cursos anuals a cursos trimestrals per facilitar la incorporació de nous alumnes a mig curs • Establir un calendari escolar fix que no estigui subjecte a variacions arbitràries (Setmana Santa, ponts...)
	Jornada intensiva als matins durant els mesos de juny i setembre	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenir una regularitat horària durant tot l'any
2. Horari escolar	Incompatibilitat dels horaris escolars amb els horaris laborals	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilitzar els horaris escolars amb control de les hores que els nens passen a l'escola • Flexibilitzar els horaris laborals • Regular la reducció de la jornada laboral
	Durada excessiva –tres hores– dels migdies en la jornada escolar partida	<ul style="list-style-type: none"> • Fer jornada intensiva de matins (8.30 a 13.00, aprox.) i deixar la tarda per a activitats extraescolars a l'escola (14.00 a 17.00, aprox.)

ÀMBITS	CONFLICTES	INTERVENCIIONS
	Inflexibilitat dels horaris d'entrada i sortida, que afegeixen dramatisme a l'organització familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Fer més flexibles els horaris escolars d'entrada i sortida • Donar serveis a la mateixa escola de cura a càrrec de personal especialitzat abans i després de l'horari lectiu
	Desajustament d'horaris en cas de germans a diversos nivells escolars (especialment, a primària i secundària)	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir solucions d'atenció dins el mateix centre per tal de no obligar a doble horari d'acompanyament a escola
	Diferències horàries entre pública i concertada	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenció de l'Administració per tal d'oferir les mateixes condicions horàries a la pública i la privada
	Horaris de tutories de difícil atenció pels pares	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar horaris excepcionals de tutories fora de l'horari laboral dels pares • Regular els permisos de l'empresa per a responsabilitats familiars
	Problemes de salut dels mestres causats per horaris estressants	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar sabàtics, jornada intensiva o permisos regulars per a formació continuada • Treballar 4 anys amb el 80% del sou i el 5è any sabàtic pagat • Aplicar sabàtics trimestrals remunerats per al reciclatge del professorat.
3. Formació extraescolar	Sobrecàrrega activitat infantil	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritzar les activitats extraescolars i afavorir la presa de consciència de la necessitat de temps per jugar
	Utilització de la formació extraescolar amb funció exclusiva d'aparcament	<ul style="list-style-type: none"> • Informar de la nocivitat d'una càrrega excessiva d'activitats extraescolars • Informar d'activitats lúdiques alternatives
	Horaris extrems de la formació extraescolar	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar activitats a la tarda, al mateix centre escolar • Promoure centres d'esplai de caràcter territorial
	Costos elevats de formació extraescolar	<ul style="list-style-type: none"> • Més oferta dins dels centres públics (música, teatre...) • Activitats extraescolars a mans de les AMPES o personal especialitzat • Subvencionar segons renda o fer borses de beques • Legislar i regular les activitats extraescolars i les institucions i persones que les ofereixen

ÀMBITS	CONFLICTES	INTERVENCIIONS
	Dispersió i transport	<ul style="list-style-type: none"> • Fer activitats extraescolars dins l'escola amb contractació de personal especialitzat • Crear xarxes d'activitats extraescolars als barris
	Desconnexió amb pares en centres no escolars	<ul style="list-style-type: none"> • Regular la participació dels pares en els centres de formació no reglada
FAMÍLIA		
4. Convivència familiar	Tensions derivades de la poca dedicació a la vida personal	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustar l'horari laboral a les hores realment establertes per contracte o conveni • Reduir l'horari laboral a les 35 hores setmanals • Repartir la feina domèstica i familiar entre tots els membres de la família
	Tensions derivades de la poca dedicació als fills	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar la qualitat de temps que es passa amb els fills • Reduir la jornada laboral de manera transitòria
	Tensions derivades de la poca dedicació a la parella	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar la qualitat de temps que es passa amb la parella • Reduir la jornada laboral
	Fragmentació de la vida familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Crear <i>Bancs de temps</i>, fórmula d'intercanvi gratuïta de temps entre els membres de la comunitat, no remunerat • Potenciar les relacions de cooperació dins la col·lectivitat
	Sobrecàrrega (i abús) de la col·laboració dels avis	<ul style="list-style-type: none"> • Recórrer als avis només en moments puntuals
	Esgotament en els horaris de convivència	<ul style="list-style-type: none"> • Organització domèstica que prioritzi l'atenció als fills, avis i persones dependents
	Atenció als infants, persones grans i dependents	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar xarxa de serveis socials de suport
5. Salut infantil	Mala atenció als infants per la manca de serveis d'acollida (abús antitèrmics, complicacions, contagis...)	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir hospitals de dia • Crear serveis d'atenció domiciliària • Autoorganització AMPES amb servei de pares voluntaris per acollida de nens i nenes malalts • Crear un servei especialitzat d'atenció dels nens i nenes malalts

ÀMBITS	CONFLICTES	INTERVENCIIONS
	Temps de son insuficient	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilitzar la televisió pública en programació que afavoreixi bons hàbits • Responsabilitzar els pares d'una bona pràctica de descans • Fer campanya de salut pública sobre hores de descans
	Alimentació matinal, esmorzars incorrectes	<ul style="list-style-type: none"> • Aixecar-se amb prou temps per fer un bon esmorzar
	Mala consciència familiar amb repercussions laborals a causa de la manca d'atenció als fills malalts	
	Tensions entre pares/mares i el professorat per atenció als nens malalts	<ul style="list-style-type: none"> • Hospitals de dia • Flexibilitat de permisos a l'empresa per qüestions familiars
6. Horaris familiars	Mal costum de matins sense convivència i apressats	<ul style="list-style-type: none"> • Fer una campanya de bons costums horaris
	Horari de sopar	<ul style="list-style-type: none"> • Avançar a les 20.00
	Mal costum d'un temps de dinar excessiu	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir a una hora o hora i mitja per a les persones que no tenen temps d'anar a casa a dinar plegats • Adequar els horaris i menús dels restaurants a nous criteris
TREBALL		
7. Carrera professional	Risc de perdre competitivitat o la feina per atenció a les responsabilitats familiars	<ul style="list-style-type: none"> • Obligar a les empreses a respectar els horaris establerts • Compartir el treball domèstic/familiar amb la parella
8. Serveis a persones dependents	Manca de llars d'infants	<ul style="list-style-type: none"> • Crear llars d'infants públiques • Crear llars d'infants privades • Crear llars d'infants privades sostingudes amb fons públics • Crear llars d'infants a les empreses o als polígons industrials
	Manca de serveis ocasionals de mainaderes	<ul style="list-style-type: none"> • Crear empreses de serveis de mainaderes professionalitzades: assegurança, qualificació, elecció llengua... • Crear borses de cangurs reglamentades • Crear serveis de treballadores familiars per a infants

ÀMBITS	CONFLICTES	INTERVENCIIONS
	Horaris rígids en institucions públiques de serveis (horaris dels metges als centres de dia, p.e.)	<ul style="list-style-type: none"> • Oferir més hores, si cal amb dos torns de feina (matí i tarda)
	Manca de serveis de proximitat per a persones grans amb dependències	<ul style="list-style-type: none"> • Crear xarxa pública de serveis de proximitat
9. Horaris laborals	Jornades molt llargues	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir la jornada a 35 hores • Regulació per conveni col·lectiu d'empreses • Reorganització dels horaris per facilitar compatibilitat familiar • Europeïtzar la cultura de treball incrementant productivitat en horaris més reduïts i respectant els horaris establerts • Acomplir estrictament l'horari laboral • Prioritzar la productivitat i no la presencialitat ajustant-la a objectius realistes
	Manca de flexibilitat horària de les empreses	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilització dels horaris • Regulació en convenis col·lectius d'empreses • Fer possible una negociació individual per casos específics
	Aturada excessiva al migdia	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir el temps de dinar a una hora o menys, per arribar abans • Habilitar espais per a menjadors dins de les empreses
	Absentisme a causa de problemes familiars	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació del dret a atendre les necessitats familiars dels treballadors/es • Promoure pactes socials a les empreses
	Desresponsabilització empresarial per costos familiars	<ul style="list-style-type: none"> • Afavorir una nova cultura empresarial: empreses familiarment responsables (establiment de «certificats» públics de reconeixement)
	Manca de flexibilitat horària a l'Administració pública	<ul style="list-style-type: none"> • Organitzar dos torns de treball per al personal d'administració: matí i tarda • Generalitzar els serveis per telèfon i Internet
	Obligatorietat de les hores extres per por de perdre la feina o no promocionar-se	<ul style="list-style-type: none"> • Afavorir una nova cultura empresarial • Regulació més estricta de les hores extra

ÀMBITS	CONFLICTES	INTERVENCIONS
	Treball en dies festius	<ul style="list-style-type: none"> • Establir torns laborals només de cap de setmana • Reduir les feines en festiu només per a activitats lúdiques, culturals i d'urgències
	Rigidessa de les vacances laborals	<ul style="list-style-type: none"> • Repartir les vacances durant tot l'any fent-les compatibles amb les vacances escolars • Prioritzar pares/mares treballadors/es amb fills en edat escolar a l'hora d'escollir les vacances
	Problema dels horaris de serveis –hospitals, grans àrees comercials...– escollits en funció dels avantatges individuals i contra necessitats familiars	
	Decisions no racionals des del punt de vista educatiu en cas de la possibilitat d'escollir l'horari laboral	
10. Temps de lleure	Caps de setmana estressats per obligacions socials excessives o necessitats d'organització no ateses durant la setmana	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir la jornada laboral • Oferir dos torns per als horaris dels serveis • <i>Banc del temps</i> per als caps de setmana
	Ocupació franja 17.00 –19.00	<ul style="list-style-type: none"> • Reduir i/o redistribuir la jornada laboral • Activitats de lleure als espais
	Culpabilització d'un lleure «no productiu»	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar la concepció actual del lleure
11. Discriminació de gènere	Sobrecàrrega treball en les dones (i problemes de salut, estrès, ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Repartir el treball domèstic i familiar entre els membres de la família
	Embaràs i risc de pèrdua del treball	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la reincorporació de la dona al mercat de treball després de tenir fills • Afavorir una nova cultura empresarial • Incertivar la contractació de dones embarassades i de dones en etapa fèrtil
12. Diversos	Preu habitatges i massa pressió per obligacions econòmiques	<ul style="list-style-type: none"> • Construir habitatges socials i controlar l'especulació amb oferta de sòl públic

ÀMBITS	CONFLICTES	INTERVENCIONS
	Entorn productiu «dur»	<ul style="list-style-type: none"> • Fer prendre consciència de la necessitat d'evitar una prioritat absoluta de l'activitat productiva
	Excessiva dependència en els desplaçaments (ciutats dormitori allunyades dels centres de producció)	<ul style="list-style-type: none"> • Millorar els transports públics • Flexibilitzar el mercat d'habitatges de lloguer • Canviar l'actual model «ciutat dormitori» • Oferir més zones d'aparcament en les àrees metropolitanes.

4. Els precedents: estudis i polítiques d'horaris

4.1. Els principals eixos dels estudis sobre conciliació

El model d'horari que tenim com a referència mental implícita i a partir del qual se solen observar els conflictes actuals és el definit per la societat industrial posterior a la Segona Guerra Mundial, basat en: a) una estructura familiar nuclear clàssica –matrimoni i fills–; b) una activitat laboral productiva de predomini industrial amb horaris i localització espacial rígida centrada en l'home; c) una dedicació a les responsabilitats *reproductives* i de cura familiar ateses per la dona, i d) una escola amb els horaris adaptats –i pràcticament idèntics– a la lògica industrial. No és que aquest model d'organització no provoqués conflictes en el seu temps, sobretot si tenim present que s'havia d'anar imposant a través d'un procés llavors encara no acabat de traspàs del camp a la ciutat i enmig de grans moviments migratoris. Això comportava un alentiment de la modernització dels estils de vida propis de la família tradicional àmplia. Però aquest model es va acabar imposant i el nou ordre social va acabar sent viscut com un procés positiu de modernització social.

Tanmateix, a partir del final dels anys seixanta i del començament dels setanta del segle xx, aproximadament, es va començar a trencar aquell sempre relatiu «ordre social horari». Les causes eren, entre altres, els canvis culturals introduïts per la societat de consum o la transformació de les pautes de comportament a favor d'una progressiva igualtat de drets entre homes i dones amb la consegüent incorporació de la dona, lenta però irreversible, al mercat de treball. Presència que, d'altra banda, ja havia estat pròpia de períodes anteriors i de manera permanent en les capes més modestes de la població: la novetat era que arribava a les classes mitjanes, quan treballar ja no era vist com una estricta necessitat de supervivència, sinó com una possibilitat de realització i emancipació personal. Al cap dels anys, hi va influir la crisi d'aquella societat industrial, amb un creixement progressiu del sector dels serveis i els notables avenços tecnològics que canviaven des de les formes de producció fins a les de relació interpersonal. Des de llavors, les tensions entre família, treball i organització escolar han anat creixent a ritmes diversos, segons: a) el grau de desenvolupament econòmic i de les característiques que prenia l'Estat del Benestar a cada país; b) en funció dels sectors industrials predominants de la zona; c) en relació amb el desenvolupament dels serveis públics i privats d'atenció a les famílies; d) se-

gons el nivell socioeconòmic i educatiu de les diverses zones i grups socials i, finalment, e) a partir de les mateixes expectatives subjectives dels ciutadans en relació amb les satisfaccions que esperaven de les seves opcions de vida.

Tal com preveïem, l'estudi dels problemes derivats de la voluntat de conciliar vida familiar, laboral i escolar ha estat àmpliament desenvolupat i ha estat encertat no voler començar de zero sinó partir dels treballs i de les experiències prèvies. La quantitat de referències obtingudes en el nostre estudi, fetes des d'una gran diversitat de perspectives, qualitat i interès, són una prova del que diem.

Ara bé, si és cert que el tema ha estat tractat amb extensament, no ho és menys que el tipus d'enfocament i d'interès des dels quals s'ha partit no sempre han estat coincidents amb el del nostre estudi. Efectivament, els treballs analitzats mostren tres tipus d'interessos dels seus autors:

- les desigualtats de gènere
- el combat de l'atur
- les polítiques públiques de protecció a la infància i la família, sovint d'intencionalitat natalista.

4.2. Els estudis sobre la desigualtat de gènere

Pel que fa al primer cas, el de l'interès i la crítica sobre les desigualtats de gènere, certament els canvis que hi ha hagut el darrer quart de segle xx han posat al descobert una desigualtat flagrant entre homes i dones tant pel que fa a l'accés al món laboral com en l'assumpció de les responsabilitats domèstiques, especialment de la cura dels infants. I les noves tensions entre família, treball i escola no han fet més que posar en evidència i endurir aquesta desigualtat, que d'altra banda es mostra com una de les més difícils de vèncer. Val a dir que, precisament, una de les principals dificultats en la possible introducció de canvis en els horaris familiars és la d'aquestes resistències culturals de fons, lligades a la discriminació de gènere. Però també és cert que, ateses les resistències al canvi que es mantenen malgrat les apel·lacions continuades que es fan a la consciència dels individus, possiblement només un canvi en els horaris –que són al cor mateix de la desigualtat– podria aconseguir la transformació volguda. Així també ho han entès algunes polítiques municipals, especialment a Itàlia, encara que la seva acció ha anat sobretot dirigida als horaris dels serveis públics que podien alleujar les càrregues familiars de les dones, però sense entrar pròpiament en els horaris domèstics.

La qüestió del temps en relació amb la discriminació de gènere va ser tractada a la IV Trobada Mundial de Dones a Beijing, el 1995. En aquesta trobada, un estudi calculava el temps de treball remunerat i no remunerat d'homes i dones al món occidental. La conclusió de l'estudi va ser que les dones feien dos terços de treball remunerat i un terç de no remunerat, mentre que els homes feien les tres quartes parts de treball remunerat i una quarta part de no remunerat.

A l'Estat espanyol, l'estudi pioner sobre temps i gènere va ser el de la Dra. M.^a Ángeles Durán, *La jornada interminable*, publicat el 1986, on també es quantificaven per primera vegada els temps dedicats a les activitats domèstiques. L'estudi següent va ser el de la Dra. M.^a Jesús Izquierdo, *Las desigualdades de las mujeres en*

el uso del tiempo, de 1988, on es posava de manifest la desigualtat dels usos dels temps per gènere.

A partir de llavors, es generalitzen els estudis que relacionen la perspectiva temporal amb la variable de gènere. Entre els més destacats hi ha el de Ramon Ramos (1990), *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdades entre mujeres y hombres en España*, i el de Soledad Murillo (1996), *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Un dels treballs més interessants que s'ha fet en aquests últims anys és el del Colectivo Ioé (1996), *Tiempo social contra reloj: las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, on es presenten dades sobre les desigualtats a Espanya entre homes i dones en l'ús social del temps, mesurant el treball remunerat i no remunerat en minuts per dia (quadre 1).

Quadre 1. Temps de treball remunerat i no remunerat

Temps de treball (minuts per dia)	Dones	Homes
Treball assalariat	108	263
Treball domèstic/familiar	445	95
Total treball	553	358

Font: Colectivo Ioé (1996)

Finalment, mencionarem l'estudi que va fer l'Institut d'Estudis Metropolitans per a la ciutat de Barcelona l'any 1994, anomenat *Les dones i l'ús del temps a Barcelona: el cas del barri de Sants*.⁸ Aquesta iniciativa pretenia modificar els desajustaments que hi havia entre l'organització social del temps a les ciutats i les necessitats dels seus habitants, amb la consciència que l'ús del temps és una greu font de discriminació per a les dones. En aquest estudi surt per primera vegada la reivindicació de les dones de disposar de temps per a elles mateixes.

Pel que fa a les polítiques públiques, cal dir que sobretot han incidit en la flexibilització dels horaris laborals, la contractació a temps parcial o els ajuts econòmics i els permisos a la paternitat i la maternitat recollits a la Llei estatal 39/1999, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Però, paradoxalment, sovint han acabat sent polítiques que han tingut efectes contraris als buscats, en el sentit que han esdevingut «polítiques per a dones», que han afavorit una implicació menor en la seva carrera professional i que, en conseqüència, han frenat els progressos igualadors.

Com ha passat en altres camps de les polítiques de benestar social, la iniciativa l'han tingut els països nòrdics. Allà és on es comença a considerar el treball a temps parcial, especialment a Dinamarca i Suècia, i respon principalment a una demanda de les dones amb fills per poder mantenir una «doble presència» (feina a casa i feina assalariada)⁹ amb una qualitat de vida raonable.

8. García Ramon, M. D.; Cànoves, G.; Prats, M. (1994), «Les dones i l'ús del temps a Barcelona: el cas del barri de Sants», *Barcelona Societat*, núm. 2, pàg. 95-99.

9. La «doble presència» és un terme utilitzat per primera vegada per Laura Balbo (1979) a «La doppia presenza», *Inchiesta*, núm. 32, Milà, per expressar la realitat d'una doble càrrega de treball derivada de l'obligació o la necessitat de fer compatible el treball assalariat i el treball domèstic o familiar.

D'altra banda, al Regne Unit, un estat molt menys regulador i intervencionista que els dels països nòrdics, la introducció del treball a temps parcial per a les dones és el resultat d'un pacte per facilitar a les dones compaginar la doble jornada fora i dins de la llar que, tanmateix, manté viu el model *male breadwinner*, és a dir, que no qüestiona l'exclusivitat femenina en el treball domèstic i familiar.

Quadre 2. Dones que treballen a temps parcial a la Unió Europea (1996)

País	Dones ocupades a temps parcial pel total de dones ocupades (%)	Dones ocupades a temps parcial pel total de persones ocupades a temps parcial (%)
Alemanya	33,6	86,8
Àustria	28,8	84,2
Bèlgica	30,5	87,4
Catalunya	17,5*	—
Dinamarca	34,5	72,2
Espanya	17	74,5
Finlàndia	15,6	64,4
França	29,5	81,8
Grècia	9	60,9
Països Baixos	68,3	73,7
Irlanda	22,1	73,3
Itàlia	12,7	69,4
Luxemburg	18,4	87,5
Portugal	13	67,2
Regne Unit	44,8	81,9
Suècia	39,7	80,8
Europa 15	31,5	80,5

* Any 1995

Font: Lluís Flaquer (2000), *Les polítiques familiars en una perspectiva comparada*, Fundació "la Caixa".

Respecte als ajuts econòmics a les famílies, les polítiques públiques són molt recents i discretes. En aquest terreny, el Govern de la Generalitat va iniciar una política de suport a la família el 1997 creant el Consell Assessor del Pla Integral de Suport a les Famílies pel Decret 105/1997 i modificat pel Decret 169/1998, que constitueix l'Observatori de la Família i, finalment, el Decret 93/2000, que crea la Secretaria de la Família.

El Govern de la Generalitat ha anat establint des de l'any 2000 un ajut anual per a les famílies que tinguin fills de 0 a 3 anys, que enguany ha estat de 480,81 € per a

les famílies amb uns ingressos inferiors a 36.060,73 euros l'any ponderats d'acord amb el nombre de membres de la unitat familiar. En el cas de famílies nombroses –que tenen més de dos fills–, l'ajut es rebrà fins que els menors tinguin 6 anys.

La Generalitat té la voluntat, de cara al 2003, de fer molts d'aquest ajuts universals sense tenir en compte el nivell d'ingressos de les famílies.

Per part de l'Administració de l'Estat, existeix una prestació pel naixement del tercer fill/a i dels posteriors que consisteix en un pagament únic de 450,76 euros per a les famílies amb un nivell d'ingressos no superior a 10.340,29 euros en el cas de tres fills i a partir del quart fill cal afegir-hi un 15% per cada fill.

D'altra banda, a nivell estatal també existeix una prestació per fill/a a càrrec que té l'objectiu de donar suport a les unitats familiars amb fills que en depenguin econòmicament i convisin amb el/la beneficiari/ària, ja siguin menors de 18 anys o majors de 18 anys amb alguna discapacitat de grau igual o superior al 65%. Els requisits per obtenir aquesta prestació són que els ingressos familiars corresponents a l'exercici de la renda de l'any anterior no poden superar els 7.954,07 euros.

Per últim, hi ha un subsidi universal i únic en casos de part múltiple (a partir de dos fills nascuts en el mateix part), per tal de compensar, en part, l'augment de despeses que comporta aquesta situació. L'import de l'ajut és de 1.768,8 euros per dos fills, 3.537,6 euros per tres fills i 5.306,4 euros a partir de quatre fills.

Una altra iniciativa recent del govern central –de fet, s'aplicarà també a partir de 2003– és la que preveu donar 100 euros al mes a dones treballadores amb fills més petits de 3 anys. Però aquest darrer és un cas clar d'allò que en diem

«polítiques per a dones» i que, com a conseqüència no volguda –se suposa–, treu la responsabilitat als homes dels treballs domèstics i a més perjudica les dones que no són al mercat de treball o, encara pitjor, les que hi són de manera submergida.

A Europa, la prestació econòmica mitjana és superior a 84,14 euros al mes per al primer fill i a 103,93 euros al mes per al segon. Així, s'observa l'existència de dos grups de països segons la quantia de la prestació. Un primer grup format per cinc països (Espanya, Itàlia, Grècia, Irlanda i els Països Baixos) amb unes prestacions poc generoses i que van dels 6 euros mensuals de Grècia als 52,89 dels Països Baixos. I un segon grup, amb els 11 països europeus restants, que concedeixen una mitjana de 108,18 euros mensuals pel primer fill a càrrec. L'ajut econòmic pel segon fill és superior al del primer fill en sis països, amb un augment mitjà del 20%, tot i que en algun cas arriba a ser de quasi el doble¹⁰ (quadre 3).

10. Cambra de Comerç de Barcelona, Servei d'Anàlisi Econòmica (2001), *Política familiar: valoració i vies possibles d'actuació*.

Quadre 3. Ajuts econòmics per maternitat i per fill/a menor a càrrec a Europa. Any 2000

País	Prestació per maternitat		Ajut per fill/a menor a càrrec		
	Euros	Període de pagament	1r fill/a	2n fill/a	Període (anys)
Luxemburg ⁱ	1500	Únic	136	333	18
Noruega	3986	Únic	103	103	18
Dinamarca ⁱⁱ	5716	7 anys	171	131	18
Finlàndia	128	Únic	90	110	17
Irlanda	635	Únic	44	44	16
Islàndia	0	–	123	146	16
Suècia	0	–	100	99	16
Alemanya	0	–	138	138	18
Àustria	145	Únic	105	118	19
França	6345	3 anys i mig	151	105	20
Regne Unit	160	Únic	100	100	16
Bèlgica	927	Únic	68	126	18
Grècia ⁱ	0	–	6	18	18
Portugal ⁱⁱⁱ	0	–	Variable	Variable	16
Països Baixos ^{iv}	0	–	53	53	17
Itàlia ^v	0	–	19	19	18
Espanya	450	Únic	24	24	18
Mitjana	1.176		87		17

i. L'ajut que consta a la columna del segon fill/a és conjunt per als dos fills/es.

ii. L'ajut per fill/a menor a càrrec és de 127 euros fins als 3 anys, de 119 euros dels 3 als 7 anys, i de 94 euros dels 7 als 18 anys.

iii. Variable segons la renda familiar, el nombre de beneficiats i l'edat que tenen.

iv. L'ajut per fill/a menor a càrrec és de 53 euros fins als 6 anys, de 64 euros dels 6 als 11 anys, i de 75 euros dels 12 als 17 anys.

v. Els ajuts per fill/a a càrrec són inversament proporcionals a la renda i directament proporcionals al nombre de fills. El quadre inclou un exemple per a rendes mitjanes: ajut per a famílies de quatre membres amb una renda de 25.870 a 28.400 euros anuals.

Font: MISSOC-INFO (2000), *Évolution de la protection sociale dans les États membres de l'Union européenne*, Comissió Europea

Finalment, les prestacions per maternitat consisteixen, d'una banda, en el sou que paga la Seguretat Social a la mare durant la baixa per maternitat i en la possibilitat d'acollir-se a una excedència parental i, de l'altra, en una quantitat de diners que es paga a les famílies a fons perdut amb motiu del naixement d'un fill o d'una filla. En el primer cas, cal assenyalar que la Directiva 92/85 CEE del Consell Europeu esta-

bleix, entre altres requisits, un període mínim de baixa per maternitat de 14 setmanes sense interrupció (a Espanya, actualment, són 16 setmanes). Durant la baixa per maternitat la mare rep un salari de la Seguretat Social, que correspon al 100% del sou en 8 dels 15 països de la Unió Europea, incloent-hi Espanya. En la majoria d'estats, a excepció d'Itàlia i dels Països Baixos, la prestació per maternitat és sotmesa a cotització prèvia. Pel que fa a les excedències parentals, es tracta d'una mena de prolongació de les llicències de maternitat no retribuïdes perquè els pares també puguin atendre les necessitats dels fills/es. Aquesta mesura existeix a tots els països europeus, però destaquen les diferències amb què són aplicades en el sector públic en relació amb el sector privat, molt més restrictives. En aquest punt, la situació catalana i espanyola és la mateixa, i és la que empara la Llei 39/1999, que promou la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores en l'àmbit estatal, i la Llei de la Seguretat Social, modificada a través del Reial decret 1368/2000, de millora de la protecció familiar, i del Reial decret 1251/2001, que regula les prestacions econòmiques per maternitat i risc durant l'embaràs.

4.3. Els treballs orientats a combatre de l'atur

Pel que fa a la perspectiva d'anàlisi que ha posat l'atur i la conservació dels llocs de treball com a objectiu principal, els últims anys també s'havia hagut d'entrar a fons en la qüestió dels horaris laborals. Les negociacions sindicals arreu d'Europa durant les crisis de mitjans anys setanta i vuitanta, i encara del començament dels noranta del segle xx, van anar encaminades a preservar l'ocupació a força de reduir el nombre d'hores treballades i de reduir les pràctiques que permetien afegir hores extra per treballador. Afortunadament, el creixement econòmic continuat dels darrers anys ha superat aquell enfocament empobridor del problema dels horaris i, darrerament, la defensa de la reducció de la jornada laboral ha incorporat noves dimensions al debat. Així, a part de les qüestions a les que ja ens hem referit sobre discriminació per raó de gènere, hom ha discutit els problemes derivats de la precarietat en la contractació, molt lligada a la flexibilitat del mercat laboral i del mateix horari de treball. Cal afegir a les noves flexibilitats l'aparició, encara incipient però decidida, d'altres formes d'ocupació com el treball a distància o teletreball i l'autoocupació, que encara afegiran més complexitat al debat. A més, amb l'acceleradíssima terciarització a què ha estat sotmès el sistema econòmic, els horaris tradicionals han esclatat en una multitud de fórmules, especialment en el món del comerç i del negoci del lleure, que mentre que han tret una certa tensió als qui segueixen els horaris d'estructura industrial eliminant rigideses en la prestació d'aquests serveis, lògicament n'han introduït de noves en el marc de la vida familiar dels qui els han d'atendre.

A Europa, segons els estudis als quals hem tingut accés, podem observar tres models en la política de reducció del temps de treball:¹¹

11. Martín Artiles, A.; Alós-Moner, R. de, «Tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa», *Simposi Internacional: El repartiment del Treball: Temps i Vida Quotidiana*, Universitat Autònoma de Barcelona, 4-5 de maig de 2000.

- El model francès, que combina una política de reducció del temps de treball de caràcter centralitzat amb incentius per estimular la reducció del temps de treball a través de la negociació col·lectiva. Aquesta política ofereix un marc legal que permet generalitzar la reducció del temps de treball i homogeneïtzar alguns criteris bàsics, com poden ser el risc de segregació i discriminació que afectaria determinats col·lectius de treballadors.
- El model dels països escandinaus, que també aporta mesures centralitzades però amb aplicació voluntària i individualitzada. Les seves eines són el treball a temps parcial, els permisos parentals, els permisos retribuïts per a la formació i educació, la jubilació a temps parcial anticipada, etc. Es tractaria no tant de crear ocupació com de millorar les condicions de vida afavorint la conciliació entre el treball, la vida familiar i el repartiment de la càrrega total de treball.
- El model majoritari a la Unió Europea, que es basa en la reducció del temps de treball a través d'un sistema de negociació col·lectiva descentralitzat i a partir de la voluntat i autonomia de les parts interessades.

Tanmateix, des de mitjans anys setanta el temps de treball només s'ha reduït moderadament per als treballadors a temps complet, tal com observen Antonio Martín Ariles i Ramon de Alós-Moner (*op. cit.*, 2000). Actualment, els escassos sectors on s'ha aconseguit la jornada laboral de 35 hores són el sector metal·lúrgic alemany, el de la siderúrgia i l'acer, l'Administració pública local alemanya, la banca britànica i portuguesa i l'Administració local portuguesa. A part, s'ha de considerar el cas singular de la Volkswagen alemanya, que té una jornada laboral de 28 hores setmanals distribuïdes en quatre dies, però es tracta d'un pacte «defensiu» per salvar l'ocupació.

S'ha d'afegir a aquestes reduccions la de l'Agència Nacional Francesa del Pla econòmic per reduir a 35 hores la jornada laboral de tots els funcionaris francesos amb l'aplicació de l'anomenada *Llei Aubry* de juny de 1998, aprovada durant el mandat socialista.

Finalment, a l'Estat espanyol, els debats sobre l'extensió de la jornada de treball han estat i continuen determinats, d'una banda, per les pretensions dels treballadors de retallar-la a fi de millorar la qualitat de vida i poder disposar de més temps propi i, de l'altra, per les pretensions empresarials per rendibilitzar al màxim les seves instal·lacions productives i oferir respostes adequades i suficients a les demandes del mercat.

Recentment, des del punt de vista sindical, s'ha incorporat al debat la pretensió d'un retall generalitzat de la jornada de treball orientat a la creació d'ocupació amb el supòsit que ambdós factors –jornada de treball i ocupació– estan directament relacionats i condicionats recíprocament.

La sortida a aquest debat és la retallada contínua de la durada de la jornada màxima legal o pactada amb caràcter general, i també la individual, gràcies, sobretot, a diverses noves estratègies. Primer, l'extensió de la modalitat de treball a temps parcial. Després, el desenvolupament de noves formes «imaginatives» d'organització i distribució del temps de treball orientades a un aprofitament màxim de les instal·lacions de producció i de les hores de prestació de serveis al client. Tot, amb l'objectiu de veure compensat, mitjançant increments de productivitat, el teòric deteriorament que podria derivar-se d'una retallada de la jornada de treball.

Però, aquesta reducció legal de la jornada laboral, a la pràctica, només va ser efectiva fins a l'any 1993. Segons l'OCDE (*Trends in Working Hours in OECD Coun-*

tries, de 2001), a Espanya, de 1984 a 1993, el temps de treball es va reduir 5,6 hores anuals. Però a partir de llavors, i fins a 1999, hi ha hagut un increment d'1,9 hores anuals. Altres fonts com AEDIPE incrementen fins a 7 hores la reducció anual, mentre que a partir de 1993 quantifiquen l'increment de 16,2 hores, a causa de les hores extra tant en el sector industrial com en el de serveis. L'evolució de les hores extra a l'Estat espanyol, per tant, mostraria dues etapes diferenciades; una, de 1991 a 1993, de clara tendència a la baixa, amb un descens del 52%, i una segona, a partir de 1993, en la qual s'inverteix la tendència, amb un increment del 29,2%.¹² A Catalunya aquesta tendència és semblant, amb un fort descens fins a l'any 1993, un increment fins a 1998 i, a partir d'aquest any, un nou descens moderat en les hores extra.¹³

Finalment, des del punt de vista de les grans empreses, cada dia més convençudes de l'alt valor del capital humà disponible i preocupades a mantenir-lo, especialment en els sectors més avançats, s'ha desvetllat un interès veritable a millorar les condicions de treball en els segments professionals més alts. Uns segments als quals fins ara només hom els ha demanat –i, majoritàriament hom els segueix demanant– una dedicació vocacional, que de fet es tradueix en una dedicació il·limitada a la feina. El cas és que, arribats a un cert punt de benestar material, per a aquests nivells professionals l'única millora efectiva és la que prové de la més gran disponibilitat de temps personal. I per tant, els responsables de recursos humans de les empreses més avançades s'han posat a dissenyar propostes per atendre aquestes noves demandes i alhora aconseguir millorar la identificació del professional amb l'empresa a través de serveis que facilitin la conciliació del treball amb la vida familiar i personal.¹⁴

Exemples d'aquest tipus d'empreses estudiats en el treball de Núria Chinchilla i Steven Poelmans¹⁵ són la Hewlett Packard, guanyadora del *Social Balance Awards* de 2000 que atorga l'IESE en la categoria d'«Iniciativa social en la gestió de recursos humans» per haver desenvolupat el programa *Work-life Harmony* amb l'objectiu de trobar un equilibri entre treball i vida privada. Altres exemples d'organitzacions espanyoles que s'han avançat en aquesta línia són IBM, Sony, Gres de Valls o Arthur Andersen, empreses que permeten la flexibilitat d'horaris a tots els seus treballadors. A més, hi ha experiències significatives com les d'Airtel, que va ser una de les primeres empreses a l'Estat espanyol en oferir l'opció d'una llicència de maternitat/paternitat més llarga del que exigeix la llei, o Louis Vuitton, per exemple, que ha creat un banc del temps per als seus treballadors. Altres empreses, com la Caja General de Ahorros de Granada, desenvolupa programes per a promoure la igualtat d'oportunitats per a homes i dones, i Caja Madrid és coneguda pels beneficis extra-jurídics que hi obtenen els seus treballadors, com ara el dret a una assegurança de

12. Esteban, A. (1998), «Experiencias nacionales sobre disminución del tiempo de trabajo en España», AEDIPE.

13. *Boletín de Estadísticas Laborales*, núm. 165 (setembre de 2001), Ministeri de Treball i Afers Socials.

14. Segons dades aportades per Jaime Pereira, director de Recursos Humans de Sanitas, basat en un estudi d'ESADE, més del 60% de directius creuen que l'equilibri entre vida personal i professional millora el rendiment laboral; el 64% estaria disposat a renunciar a sou a canvi de més temps lliure, i fins al 80% s'ha sentit «cremat» durant el darrer any.

15. Chinchilla, N.; Poelmans, S. (2001), *Políticas familiarmente responsables. Conciliar trabajo y familia. ¿Una preocupación en las empresas españolas?*, IESE.

vida, una assegurança mèdica per al cònjuge, una assegurança mèdica per als fills i un pla de pensions.

Segons l'estudi citat abans de Núria Chinchilla *et al.* (2001), el 10 % de les empreses espanyoles que va entrevistar tenien polítiques per conciliar la vida laboral i familiar,¹⁶ i la xifra arribava fins al 22 % si es consideraven les que les estaven posant en marxa o estudiaven la possibilitat de fer-ho.

Les pràctiques més freqüents d'aquestes empreses són permetre dies lliures per a assumptes personals (90,1 % de les empreses enquestades), disposar de cotxe de l'empresa per a ús particular (76,7 %), permís d'excedència per a la cura d'infants (76,3 %), possibilitat de treball a temps parcial (63,1 %), assessorament de la carrera professional (62,8 %), horaris flexibles (62,6 %), permisos d'excedència per a cura de pares o fills malalts o discapacitats (60,5 %), cursos de gestió del temps (55 %), assistència per a expatriats (48,8 %) i excedència per maternitat més llarga del que és establert per llei (48,1 %).

En un segon pla de pràctiques que poden afavorir una millor conciliació del temps de treball i del familiar, hi ha la videoconferència –que només afecta un segment molt reduït de càrrecs directius– que estalvia desplaçaments lluny del domicili (46,2 %), l'assessorament financer (45,7 %), la reducció d'hores de treball (43,8 %), l'assegurança mèdica per al cònjuge (43,4 %), les assegurances per als fills (42,6 %), els cursos de gestió de conflictes (42,6 %), la compensació per costos de transport durant hores no laborables (40,3 %), l'assistència social (39,5 %) i les vacances addicionals no remunerades (36,1 %).

4.4. La definició de polítiques públiques

En relació amb les polítiques públiques, i tal com havíem dit, les diferents tradicions culturals dins d'Europa mateix mostren una gran diversitat de situacions, sensibilitats i, en definitiva, graus de desenvolupament de l'Estat del benestar.

En el règim de benestar corporatiu propi d'Alemanya, Àustria, França, Bèlgica i Itàlia, segons sosté Lluís Flaquer, les polítiques mantenen les diferències d'estatus entre les diverses categories de treballadors,¹⁷ fomenten la natalitat i desincentiven la participació de les dones en el mercat de treball. És a dir, l'Estat només intervé quan s'esgota la capacitat de les famílies per prestar serveis als seus membres. Aquest model vertebrava l'agenda social governamental al voltant de la vinculació directa de les persones al mercat de treball. El model fiscal es basa, en bona part, en el règim de cotitzacions, i constitueix un règim de protecció social assegurador.

En canvi, el sistema socialdemòcrata propi dels països escandinaus promou la igualtat entre els individus amb una intervenció directa i intensa de l'Estat. Allà és l'Estat qui assumeix la responsabilitat de prestar cura a la gent gran, als incapacitats i als menors. Aquest model és el que més estimula la inserció de les dones al mercat

16. La mostra de l'estudi «Políticas familiarmente responsables» està feta sobre 1.530 empreses espanyoles amb més de 100 treballadors, sense tenir en compte les empreses d'agricultura, pesca i mineria. D'aquestes 1.530 empreses, 135 van contestar l'enquesta (el 8,5% de les empreses).

17. Flaquer, L. (2000), *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Col·lecció Estudios Sociales, núm. 3, Fundació "la Caixa".

de treball, inherent al principi de la plena ocupació per a tots els seus ciutadans. Aquest model articula l'oferta de serveis sobre la base dels drets socials de ciutadania i dissenya polítiques universals, per tant es tracta d'un règim de protecció social redistributiu. Ara bé, tot i els avantatges econòmics, la intromissió i la tutela de l'Estat a la vida privada del ciutadà seria culturalment inacceptable al nostre país.

Per la seva banda, el sistema liberal propi del Regne Unit basa l'oferta de polítiques en el criteri de necessitat social i ofereix serveis i transferències selectives lligades a la comprovació del nivell de recursos. És a dir, només respon quan hom està situat per sota del llindar d'ingressos personals o familiars, i combina un règim de fiscalitat dèbil amb el cofinançament del benestar públic per part dels usuaris dels serveis, per tant es tracta d'un règim de protecció social residual.¹⁸

Finalment, el sistema de benestar mediterrani, propi d'Espanya, Portugal, Grècia i fins a un cert punt d'Itàlia, es basa en el «familisme», que dona per descomptat que les llars han d'assumir la responsabilitat principal per a la provisió del benestar dels seus membres. Es basa en un model *male breadwinner*. I com més «familista» és un Estat del benestar –és a dir, com més confia en el paper de la família–, en una aparent paradoxa, menys generoses són les seves prestacions familiars.¹⁹ No és estrany, doncs, que als discursos profundament i «sincerament familistes», generalment no els correspongui una acció paral·lela. L'Estat, en aquests casos, només assumeix com a serveis universals la salut i l'educació, finançats per via impositiva, amb nivells de despesa per càpita molt per sota de la mitjana comunitària.

Els països nòrdics, doncs, han desenvolupat uns models de protecció familiar que, tal com van les coses, quan ja es posen en entredit alguns dels guanys aconseguits tant aquí com allà mateix, sembla que serà molt difícil que aquí s'hi arribi mai. En canvi, els països de l'Europa central possiblement encara ofereixen fórmules emulables, i especialment en el cas d'un país de model mixt com és Itàlia.

A Itàlia,²⁰ al voltant de l'any 1985 es va començar a estendre un debat sobre la necessitat de canvis urbans, econòmics i socials en termes de temps, que va comportar la proposta d'una iniciativa legislativa amb el lema «Les dones canvien els temps», promoguda per les dones de l'antic Partit Comunista Italià, tot i que mai es va portar a terme totalment.

La primera mesura pràctica que es va prendre va ser a la ciutat de Mòdena, on la seva alcaldessa, fent ús del poder municipal que la llei italiana atorga als alcaldes, va modificar els horaris comercials i els d'alguns serveis lligats a la cura i el benestar dels nens i de la gent gran. L'any 1990, arrenca el Pla regulador de la ciutat de Milà, seguit d'iniciatives similars a altres ciutats com Gènova, Roma, Catània, Bolzano o Venècia. Les iniciatives més destacades d'aquest Pla van ser:

- L'establiment d'oficines del temps a diversos municipis
- La formació de treballadors municipals i d'equips d'experts

18. Adelantado, J. (2000), *Cambios en el Estado del Bienestar*. Barcelona, Icaria-Servei de Publicacions de la UAB.

19. Esping-Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.

20. La informació sobre l'experiència italiana la proporcionen Teresa Torns, Tomàs Martín i Faustino Miguélez (coord.) (2000), *Temps i ciutat. L'estudi del temps a la ciutat més enllà de la seva dimensió horària*, Barcelona, Consell Econòmic i Social de Barcelona.

- La participació activa de les universitats en el terreny de la investigació i de la formació en aquesta matèria
- La importància creixent dels contactes i dels fòrums de debat i diàleg entre càrrecs públics, sindicalistes, acadèmics, representants d'associacions, etc., a través de l'Associació Pianoforte.

A partir de 1997 es van incorporar les polítiques sobre el temps a tot Itàlia i va augmentar la interrelació entre els diferents projectes municipals i regionals. Itàlia ha estat l'únic país europeu on s'ha portat a terme una política integral d'àmbit municipal sobre el temps. La resta de països, com s'ha dit, i principalment els nòrdics, han anat encaminats a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar a través de la prestació de serveis públics i ajudes econòmiques a les famílies amb fills.

En l'àmbit europeu, el 1974, una resolució del Consell de Ministres de la llavors Comunitat Europea ja expressava la voluntat dels països membres d'adoptar les mesures necessàries per assegurar la conciliació de les responsabilitats familiars i les aspiracions professionals. La Carta comunitària (*Journal Officiel des Communautés européennes*, C13 (12/2/1974)) reafirma aquest principi i assenyala la necessitat de desenvolupar mesures que permetin a homes i dones conciliar les seves obligacions professionals i familiars (article 16). La Recomanació del Consell de 27 de juliol de 1992 sobre la convergència dels objectius i de les polítiques de protecció social (92/442/CEE), i el Llibre Blanc de 1994 sobre la política social europea (COM (94) 333) també planteja de nou la necessitat d'establir mesures dirigides a la integració de la vida familiar i professional²¹.

Per tant, a la Unió Europea es podrien assenyalar sis dimensions principals de les directrius polítiques per a la conciliació:²²

- Mesures en relació amb els temps de treball assalariat
- Permisos i excedències laborals per maternitat, paternitat i parentalitat
- Creació de serveis d'atenció a la primera infància en modalitats diverses
- Creació de serveis d'atenció a persones disminuïdes i ancians dependents
- Mesures per reorganitzar els temps de la ciutat, especialment en relació amb els horaris dels serveis públics, comercials, escolars i transports
- Mesures per promoure un increment dels temps dels homes en el treball domèstic/familiar.

En particular, aquí a Catalunya, les principals mesures que s'han pres per a la conciliació de la vida familiar i laboral, les podríem enquadrar en dues categories: les prestacions en temps i les prestacions en serveis. Respecte a les primeres, les prestacions en temps, es tracta de mesures per harmonitzar la vida laboral i familiar donant més temps als pares, per poder-lo dedicar de manera més intensiva als infants. Es detallen a continuació:

21. Brullet, C. (2000), «El debat sobre la conciliació ocupació-família en el marc de les polítiques familiars a Europa», *Revista de l'Associació Catalana de Sociologia*, 12, pàg. 155-185.

22. Brullet, C. (2002), «Les polítiques de conciliació de la vida professional i la vida familiar: el cas dels serveis de suport a les famílies», a Flaquer, Ll. (coord.), *Informe sobre la situació de la família a Catalunya: un intent de diagnòstic*. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social.

A. Prestacions en temps

a. Prestacions per maternitat i excedències parentals

La Llei 39/99, de 5 de novembre, de l'Estat espanyol sobre conciliació entre la vida familiar i laboral de les persones treballadores modifica la legislació laboral en referència a la protecció davant l'acomiadament durant els períodes de maternitat i al risc durant l'embaràs. Una de les modificacions introduïdes va ser l'ampliació de quatre a deu del nombre de setmanes que la mare podia transferir al pare, i el permís es podia gaudir de manera successiva o simultània. Tot i així, cal dir que aquests canvis introduïts no es corresponen amb els propòsits declarats i, per tant, la llei no va establir un disseny global de la política familiar a Espanya. Aquestes mancances queden paleses, per exemple, en el fet que la Llei no preveu les noves formes de família.²³

Les excedències parentals són una continuació de les llicències de maternitat perquè els pares puguin atendre també les necessitats de l'infant en les millors condicions possibles. Tot i que els objectius de les excedències eren augmentar el grau de participació masculina en la cura dels fills, a la pràctica, com passa amb els permisos de maternitat, les oportunitats ofertes són gairebé exclusivament aprofitades per les dones.

Per exemplificar amb dades les mancances esmentades, resulta que l'any 2000, després d'un any de vigència de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, havien nascut 410.000 nens i nenes a Espanya, que van generar 180.623 permisos de maternitat i tan sols 1.764 homes van accedir a la nova baixa per paternitat que possibilita la Llei, és a dir, el 0,98 %.²⁴ L'any 2001 aquesta xifra havia crescut fins a l'1,4 %.

b. Flexibilitat d'horaris familiars

Com hem esmentat abans, la possibilitat de treballar a temps parcial reflectida a la Llei 5/2001 de l'Estat espanyol i la possibilitat de reducció de la jornada laboral recollida a la Llei 39/1999 que s'afegeix a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors 1/1995, són algunes de les mesures més importants aplicades en la conciliació de la vida laboral i familiar.

En el cas de Catalunya, les dones ocupen el 77,5% de les feines a temps parcial, tot i que en la majoria dels casos no és quelcom voluntari sinó l'única forma d'accedir al mercat laboral.²⁵ Això significa tant una participació no equitativa d'homes i dones en el mercat laboral com un factor més dels que afavoreixen la desigualtat en la participació en les feines de la llar.

23. Nevado Bueno, T. (2001), «Reflexiones sobre los problemas que dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar», ponència presentada al 1r Congreso Internacional de Conciliación de la vida familiar y laboral, Santiago de Compostel·la, abril de 2001.

24. Nevado Bueno, T. (2001), *op. cit.*

25. Darcy de Oliveira, R. (2001), «Reorganizar el tiempo entre hombres y mujeres», ponència presentada al 1r Congreso Internacional de Conciliación de la vida familiar y laboral, Santiago de Compostel·la, abril de 2001.

c. Flexibilitat d'horaris escolars i comercials

El treball dels pares conforma i condiciona els horaris de la família i la relació amb el fills, i a Catalunya hem assistit darrerament a un llarg debat sobre la liberalització dels dies i de les hores de treball, especialment en el sector comercial. En el fons, però, els arguments que han predominat són els que enfronten les grans superfícies amb el petit i mitjà comerç, sense que la dimensió familiar del conflicte s'hagi tingut en compte. En canvi, a països com Alemanya aquestes argumentacions sí que es tenen molt presents.

La Llei orgànica 2/1996, de 15 de gener, complementària en l'ordenació del comerç minorista, establia que cada comerciant determinaria, en plena llibertat i sense cap limitació legal en tot el territori de l'Estat, l'horari d'obertura i tancament dels seus establiments comercials de venda i distribució de mercaderies, així com els dies festius o no i el nombre d'hores diàries o setmanals en què es desenvoluparia la seva activitat. En canvi, el Reial decret llei 6/2000, de 23 de juny, sobre mesures urgents d'intensificació de la competència en mercats de béns i serveis, va establir una nova situació en la regulació dels horaris comercials que podem resumir així:

- L'horari global en què els comerços podran desenvolupar l'activitat durant el conjunt de dies laborals de la setmana serà, com a mínim, de 90 hores.
- Els diumenges i dies festius en què els comerços podran estar oberts al públic seran, com a mínim: 10 el 2002, 11 el 2003 i 12 el 2004. La determinació dels diumenges o dies festius en que podran estar oberts al públic els comerços, amb el mínims anuals assenyalats, correspondrà determinar-ho a la Generalitat.
- Els establiments de venda de pastisseria i rebosteria, pa, plats preparats, premsa, combustibles i carburants, floristeries i plantes i les anomenades botigues de conveniència, així com les instal·lades en punts fronterers, en estacions de servei i mitjans de transport terrestre, marítim i aeri i en zones d'una gran afluència turística, tindran plena llibertat per determinar els dies i les hores en què romandran oberts al públic.
- També tindran plena llibertat per determinar els dies i les hores en què romandran oberts al públic els establiments de venda reduïda de dimensió diferent als anteriors, que disposin d'una superfície útil per a l'exposició i venda al públic inferior a 300 m², excloent-hi els que pertanyin a grups de distribució o operin sota el mateix nom comercial.

B. Prestacions en serveis

a. Atenció a la infància: escoles bressol

A Catalunya, el nivell d'escolarització dels nens i nenes de 3 a 6 anys és satisfactori i és el resultat d'una política avançada de finançament públic d'aquesta franja d'edat respecte de la resta de l'Estat i fins i tot d'Europa. La decisió política, però, va tenir en compte, principalment, criteris educatius per afavorir una escolarització que no és obligatòria. En canvi, pel que fa als serveis de guarda per a menors de 3 anys,

l'oferta encara ara és molt escassa tot i els plans fets públics recentment. D'altra banda, si fins fa pocs anys la demanda no havia causat maldecaps a l'Administració, era per les raons d'aquell marc familiar «cordial» que ha permès trobar especialment en els avis –però a vegades també en altres familiars i fins i tot en veïns– solucions per deixar les criatures mentre s'era a la feina. D'altra banda, també cal dir que l'elevada taxa d'atur que afectava, en especial, les mares joves, disminuïa la pressió en la demanda d'aquest servei.

Però aquesta situació està canviant de manera extraordinàriament ràpida. Les mares joves troben feina i els avis, abusos a part, cada vegada es veuran més limitats, ja que només podran tenir cura dels infants si també estan jubilats, atès que aviat les noves generacions d'àvies ja comencen a ser les dones que ara treballen fora de casa. Per això ara mateix la pressió sobre el serveis de guarda d'infants és molt elevada i s'hi comença a respondre.

b. Persones dependents

A part d'altres institucions públiques i privades, el Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya té diferents programes i serveis socials per a persones disminuïdes i les seves famílies que els permeten romandre en el seu entorn social i familiar i evitar-ne l'internament. Un d'aquests serveis és el Programa «Viure en Família». Les actuacions dirigides a la persona, la família i l'entorn, es concreten en base a la valoració que realitza un equip especialitzat i la posterior elaboració d'un pla integral d'atenció individualitzada, del qual es responsabilitza tant la família com l'Administració pública. Entre aquestes actuacions cal ressaltar:

- Atenció a la persona: informació i orientació, serveis d'atenció domiciliària i centres de dia.
- Atenció a la família i a qui té cura al dependent: informació i assessorament, serveis de respir, formació, suport psicològic i grups de suport.
- Adequació a l'entorn: ajudes tècniques i ajudes per supressió de barreres arquitectòniques.

Aquest Programa, fins ara centrat en les persones grans, s'estén a tots els col·lectius de persones amb dependències i progressivament al conjunt del territori de Catalunya.

També hi ha altres serveis com les residències, és a dir, establiments destinats a acollir les persones amb greus disminucions físiques o psíquiques i que necessiten atenció i suport per desenvolupar-se normalment. I, per últim, el Departament de Benestar Social també compta amb centres ocupacionals per a aquest tipus de població. En el cas dels malalts mentals s'han creat 800 noves places residencials durant l'última legislatura i en el cas de persones amb disminució aquesta xifra ascendeix fins a 1100 noves places.

c. Assistència a la gent gran

A Catalunya, el Departament de Benestar Social i altres institucions amb programes socials compta amb diferents serveis per a la gent gran. Per exemple, hi ha els centres de dia, que són serveis d'acolliment diürn i d'assistència a les activitats de la vida diària per a persones grans en dependències. També hi ha hospitals de dia, és a dir, serveis d'assistència sanitària on el pacient amb malalties i incapacitats físiques o psíquiques hi assisteix durant el dia per rebre el tractament integral i retorna després al domicili. I, per últim, estan les residències assistencials que també permeten estades temporals. Durant l'última legislatura s'han creat 7.000 noves places de residència per a la gent gran.

Quadre 4. Taula-resum de les prestacions familiars

	Prestacions en temps	Ajuts econòmics	Desgravacions
Cura de familiars directes dependents	X	X	X
Famílies Nombroses		X	X
Fills a càrrec		X	X
Fills menors de tres i sis anys	X	X	
Impost de transmissions de béns immobles			X
Lactància	X		
Maternitat	X		
Menjadors escolars		X	
Nuclis familiars amb persones grans discapacitades o dependents		X	
Part múltiple		X	
Personal de les administracions públiques catalanes	X		
Primer fill/ a i posteriors			X
Risc durant l'embaràs	X	X	
Tercer fill/a i posteriors		X	X

Font: *Guia de Prestacions Familiars 2002*, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.

5. La descripció del conflicte horari

5.1. Espais socials en col·lisió

La primera condició per a una intervenció adequada és partir d'una bona diagnosi del problema. I, en el cas de la conciliació d'horaris, en el qual el conflicte té una clara repercussió social però que és viscut com un malestar personal, generador de sentiments de culpa i impotència, això és encara més important. És a dir, cal trobar la manera d'analitzar el conflicte no pas en la seva expressió merament subjectiva, encara que sigui el punt de partida, sinó en la seva dimensió objectiva.

Des d'aquest punt de vista, cal començar destriant els diversos plans on es manifesta el conflicte, en els quals, els individus –agents socials– es converteixen en «portadors» de les regles de joc amb les quals han d'actuar. Així, en primer lloc, podem observar els conflictes entre institucions. En aquest nivell, en no coincidir les lògiques internes de funcionament ni els objectius finals de les institucions, les regles de joc horàries tampoc no coincideixen i produeixen col·lisions importants que poden afectar molt negativament el seu propi funcionament. En segon lloc, en la mesura que les institucions entren en conflicte, també ho fan els agents que assumeixen la defensa dels seus objectius. Així, a part de la col·lisió d'interessos institucionals, hi ha un xoc entre els agents de cada institució en funció del paper que hi representen. Aquest xoc, ara, es pot produir també a l'interior de la institució, entre les posicions dels diversos agents. Finalment, el conflicte també es reproduïx a l'interior d'un mateix individu, en la mesura que participa en diversos àmbits institucionals i n'ha d'assumir, contradictòriament, les regles de joc.

Per posar un exemple, en el primer cas, podríem esmentar el conflicte entre família i escola, els horaris de les quals no coincideixen perquè responen a objectius diversos, tots ells legítims, però irreconciliables. L'horari que millor pot atendre les «necessitats» docents d'una criatura no té perquè coincidir amb les d'una millor organització familiar o, si més no, amb les possibilitats horàries d'aquesta organització. El conflicte horari escola-família, com es veurà després, és d'aquells casos clars en els quals el malestar es projecta més enllà del fet que l'origina i és interpretat, subjectivament, amb judicis negatius (del tipus «els mestres tenen moltes vacances» o «els pares l'únic que volen és treure's els fills de sobre») que afecten la confiança general entre les dues institucions. Aquest conflicte portat al pla del paper

dels agents que representen les institucions és un bon exemple del segon cas de conflicte entre agents. Però també podríem imaginar el cas del xoc horari no ja entre un pare i un mestre, sinó entre els dos membres d'una parella, pares de família, a causa de les desigualtats de gènere que expressa l'horari familiar, o entre diversos tipus de professorat dins d'una mateixa escola, segons que prevalguin els objectius docents o els interessos laborals a l'hora de discutir un horari. Finalment, exemplificaria a la perfecció la interiorització del conflicte horari en un mateix individu el cas d'una mare de família i mestra. En una mateixa persona se sumen els interessos contradictoris d'aconseguir una major autonomia personal amb els de la mare responsable, els de l'aplicació dels criteris docents en què es creu i els interessos de les pròpies conveniències laborals. El malestar serà inevitable quan la mestra s'adoni que necessita disposar de més temps propi, quan vulgui aconseguir una distribució equitativa de responsabilitats domèstiques amb el marit, es proposi col·locar els nens quan ja han començat les vacances escolars a secundària i ella ja ha començat a primària, quan pretengui defensar davant les amistats inquisidores el dret a la durada de les pròpies vacances, quan vulgui atendre educativament els fills segons els criteris defensats com a mestra per evitar sentiments de culpa...

A partir d'aquestes consideracions i a partir de l'anàlisi del treball en els grups de discussió, descriurem els principals conflictes horaris atenent els tres espais institucionals principals, escola, família i treball, per circumscriure'ls al context on es produeixen i en col·lisió amb qui. Malgrat tot, per damunt d'aquest tres espais clars, hi planen tres factors estretament lligats a la qüestió dels horaris que travessen els espais anteriors i que són el gènere, l'ocupació del temps d'oci i les condicions per a garantir una bona salut, els quals tractarem també de manera particular.

5.2. L'àmbit escolar

El model d'organització horària del món industrial feia similars l'horari de la fàbrica i el de l'escola. Val a dir que durant bona part del segle xx a l'escola no s'hi havia anat –quan s'hi anava– fins als sis anys, que la formació per a la majoria de la població tan sols era dirigida a proporcionar els instruments bàsics per a l'activitat laboral i que la incorporació al treball arribava als deu, dotze o catorze anys, segons èpoques i activitats. Tot plegat feia que mentalment escola i treball fossin molt propers i que les llargues jornades escolars –dissabtes al matí inclosos– no fossin qüestionades. El progrés de les tècniques docents amb noves concepcions del treball escolar, l'avançament de l'edat d'escolarització i el retardament en els adolescents i fins i tot en molts joves de l'entrada al món del treball, han allunyat l'horari escolar del de la fàbrica o el taller. L'horari escolar s'ha reduït de les trenta-vuit hores setmanals que havíem arribat a fer a la primària a mitjans de segle passat a les vint-i-cinc de mitjana que es fan a la Unió Europea i a Catalunya mateix.

D'altra banda, el pas d'una societat industrial a una de serveis, ha fet esclatar l'antic ordre horari que només era alterat pels torns nocturns o pels de les petites botigues familiars situades al propi domicili, per un sistema de treball que exigeix cada dia una més gran disponibilitat per a l'heterogeneïtat d'horaris. Per tant, si bé la quantitat d'hores formalment treballades pot ser que hagi disminuït lleugerament, en canvi, per una banda, cada vegada més estan distribuïdes de manera poc regular i,

per l'altra, tant la precarietat en les formes de contractació com la cultura del treball pròpia del país, exigeix unes disponibilitats que superen de molt les hores formalment establertes als contractes, sense que constin a les estadístiques oficials.

El desajustament horari, sumat a la ja esmentada reincorporació de la dona al món laboral i amb una mobilitat territorial creixent que separa les noves unitats familiars dels seus entorns més amplis, ha anat creant una situació d'alta tensió que es tradueix en factor de desconfiança entre uns i altres. L'escola s'ancora en la defensa radical de la seva estructura horària, mentre pares i mares sembla que li reclamin una adaptació absoluta a les seves necessitats, d'altra banda impossible donada la gran diversitat de situacions familiars i ignorant que els horaris escolars i els de treball ni coincideixen ni tornaran a coincidir mai més.

A. El calendari escolar

En primer lloc, el conflicte es manifesta per la durada i distribució de les vacances. Una excessiva concentració de vacances a l'estiu –pràcticament 12 setmanes a la primària i, a la pràctica, alguna més a la secundària– converteixen el nostre país amb el de vacances escolars d'estiu més llargues en una Europa que en fa sis. Això no significa, necessàriament, menys dies lectius perquè a Europa hi ha períodes vacacionals intermedis. De manera que les protestes, aquí, solen oblidar que una durada menor de les vacances significaria l'aparició d'altres focus de conflicte. A més, les famílies protesten per l'existència, els mesos de juny i setembre, de jornades intensives que afegeixen quatre setmanes més de conflictivitat a la organització familiar.

A la llarga concentració de vacances d'estiu s'hi afegeix un calendari irregular a causa de la variabilitat de les festes, que poden provocar trimestres notablement més llargs que d'altres i desordres importants en els ritmes de treball escolar i, en qualsevol cas, més elements d'incertesa en general.

En definitiva, això significa la necessitat de donar resposta a:

- L'excessiva concentració vacacional
- Els períodes lectius de mitja jornada
- Les irregularitats festives al llarg del curs
- L'organització de serveis alternatius a l'activitat docent

B. L'horari escolar

Segonament, el conflicte d'horaris a l'àmbit escolar es produeix per les incompatibilitats amb els horaris laborals dels pares. Però, és clar, donada la diversitat de situacions i interessos, el desajustament es pot expressar de maneres molt diverses i contradictòries entre elles.

Els temes en discussió són:

- La rigidesa dels horaris d'entrada i sortida de l'escola
- La durada de l'aturada del migdia i la organització dels àpats i les activitats amb monitors especialitzats

Quadre 5. Durada del curs escolar i hores totals anuals 2001-2002
(Educació primària i secundària)

País	Educació Primària			Educació Secundària		
	inici	final	hores anuals	inici	final	hores anuals 1r cicle/2n cicle
Bèlgica	1 setembre	30 juny	817 (aprox.)	1 setembre	30 juny	712/657 (aprox.)
Dinamarca	13 agost	22 juny	644	13 agost	22 juny	644/500
Alemanya	1 agost	31 juliol	781	1 agost	31 juliol	732/688
Grècia	11 setembre	15 juny	780	3-11 setembre	15-23 juny	629/629
Espanya	3-17 setembre	20-28 juny	788	3-24 setembre	14-30 juny	545/545
França	6 setembre	28 juny	899	5 setembre	28 juny	629/611
Irlanda	3 setembre	30 juny	915	3 setembre	31 maig	735/735
Itàlia	2a-3a setmana de setembre	8 juny	748	2a-3a setmana de setembre	8 juny	612/612
Luxemburg	17 setembre	13 juliol	–	17 setembre	13 juliol	–
Països Baixos	13 agost-3 setembre	28 juny-19 juliol	975	20 agost-3 setembre	28 juny-12 juliol	910/910
Àustria	3-10 setembre	28 juny-5 juliol	678	3-10 setembre	28 juny-5 juliol	651/616
Portugal	10-17 setembre	28 juny	850	10-17 setembre	28 juny	629/512
Finlàndia	13-14 agost	1 juny	656	13-14 agost	1 juny	485/428
Suècia	14 agost-3 setembre	Principi juny	883	14 agost-3 setembre	Principis juny	860/676
Anglaterra	1a-2a setmana de setembre	3a-4a setmana de juliol	760	1a-2a setmana de setembre	3a-4a setmana de juliol	798/798
Islàndia	21 agost-3 setembre	31 maig-10 juny	–	22 agost-3 setembre	22-31 maig	–
Noruega	20 agost (aprox.)	20 juny (aprox.)	713	20 agost (aprox.)	20 juny (aprox.)	611/505

Font: Elaboració pròpia basat en Eurydice (2001)

- El desajustament d'horaris per nivells i, per tant, entre germans
- Les diferències d'horaris entre escoles públiques (5 hores menys de classe a la setmana) i concertades
- Els horaris de tutories d'atenció difícil pels pares

Quadre 6. Vacances escolars durant el curs 2001-2002
(Educació primària i secundària)

País	Tardor	Nadal	Hivern/ Carnestol- tes	Primavera/ Setmana Santa	3r trimestre	Estiu	Festes locals/ nacionals/ religioses
Bèlgica	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	0-2 dies	9 set.	5 dies
Dinamarca	1 set.	2 set.	1 set.	1 set.	5 dies	7 set.	5 dies
Alemanya	5-12 dies	5-14 dies	0-12 dies	6-16 dies	0-10 dies	6 set.	Fins 10 dies
Grècia	–	2 set.	–	2 set.	–	Pri: 10 set. Sec: 9 set	7 dies
Espanya	–	2 set.	2-3 dies	1 set.	–	Pri: 11 set Sec: 12 set	7 dies
França	1 set.	2 set.	2 set.	2 set.	–	9 set.	Alguns dies
Irlanda	1 set.	2 set.	Alguns dies	8 dies	1 set.	Pri: 9 set Sec: 13 set	5 dies
Itàlia	–	2 set.	2 dies	4 dies	–	13-14 set.	5 dies
Luxemburg	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	1 set.	9 set.	3 dies
Països Baixos	1 set.	2 set.	–	2 set.	1 set.	Pri: 6 set. Sec: 7 set.	10 dies
Àustria	–	2 set.	1 set.	1 set.	4 dies	9 set.	6 dies
Portugal	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	–	11 set.	10 dies
Finlàndia	1-7 dies	2 set.	1 set.	4 dies	–	10-12 set.	3-5 dies
Suècia	1 set.	3 set.	1 set.	1 set.	–	10 set.	5 dies
Anglaterra	1 set.	2 set.	1 set.	2 set.	1 set.	6 set.	3 dies
Islàndia	0-2 dies	2 set.	0-5 dies	7-11 dies	–	11-13 set.	3-4 dies
Noruega	1 set.	2 set.	1 set.	3 dies	–	8 set.	8 dies

Font: Elaboració pròpia basat en les dades Eurydice (2001)

C. Les activitats extraescolars

En tercer lloc, hi ha el gran debat sobre les activitats extraescolars. D'una banda, hi ha una dificultat objectiva a causa dels horaris de treball més habituals, es produeix un desajustament entre el final de la jornada escolar dels nens i nenes i l'arribada dels pares a casa. De l'altra, ja sigui per una certa concepció «productivista» de l'educació per part dels pares que recupera la competitivitat que l'escola ha volgut evitar a través de donar als nois i noies una formació complementària –informàtica, anglès...–, ja sigui per completar buits o insuficiències en el currículum escolar –música, esport, dansa...–, existeix tota una àmplia demanda i, en conseqüència, una extensa oferta d'activitats extraescolars.

Aquesta és una qüestió més complexa que no pot semblar d'entrada, precisament perquè se sumen interessos molt diferents difícils de destriar i, molt sovint, expressats de manera confusa. Saber si un nen fa música per un interès artístic o per omplir un temps que no podria ser atès a casa, no és secundari, en la mesura que

Quadre 7. Horari escolar setmanal i hores setmanals totals (curs 2001-2002)

Països	Hores setmanals totals	Horari setmanal
França	Primària: 26 h Secundària: de 21.30 a 24.30 h Formació Professional: de 31 a 36 h	Primària: 8.30-11.30 i 1.30-4.30 (dll-dm-dj-dv) i 8.30-11.30 (ds)
Itàlia	Preescolar: 25 h Primària: de 27 a 30 h Secundària: de 28 a 30 h Formació Professional: 38 h	Primària: 8.30-1 (6 dies a la setmana) o 8.30-4.30 (5 dies amb obligació de dinar a l'escola) o bé 8.30-12.30 (5/6 dies a la setmana amb classes a la setmana 1, 2 o 3 dies)
Anglaterra	Hores setmanals recomanades: De 5 a 7 anys: 21 h De 8 a 11 anys: 23.30 h De 12 a 16 anys: 24 h	Primària: 9-12 i 1-3.30 (dll-dv)
Països Baixos	Primària: de 22 a 25 h Secundària: 27 h	Primària: 8.45-12 (aprox.) i 1.15-3.30 (dll, dm, dj i dv) i 8.45-12 (dc)
Portugal	Primària: 25 h (1r. Cicle), 31 h (2n i 3r cicles). Secundària: de 23 a 33 h	Primària: 9-12 i 2-4 (dll-dv) o 8-1 (dll-dv) o 1.15-6.15 (dll-dv)
Grècia	Primària: de 23 a 25 h Secundària: de 25 a 26 h	Primària: 8.15-1.30 o 2-7 (dll-dv)
Dinamarca	Primària: de 15 a 21 h Secundària: de 30 a 32 h	Primària: 8/9-2/3 (dll-dv)
Espanya	Primària: 25 h Secundària: 28 h	Primària: 9/10-12/1 i 2.03/3.30-4/5 (dll-dv)
Bèlgica	Primària: de 27 a 28 h Secundària: de 27 a 30 h	Primària: 8.30-12 i 1.30-3.45 (dll, dm, dj, dv.) 8.30-12 (dc.)
Alemanya	Primària: De 5 a 6 anys: 21 h; De 7 a 10 anys: 23 h; Secundària: 22.30 h Formació Professional: de 22.30 a 27 h	Primària: 7.30/8.30-11.30/12.30 (dll-dv o dll-ds)
Irlanda	Primària: de 26 a 30 h Secundària: 30 h	Primària: 9-11.45 i 12.30-2.40 (dll-dv)
Luxemburg	Primària: 25 h Secundària: de 23 a 26 h Formació Professional: de 27 a 30 h	Primària: 8-11.45 i 2-3.45 (dll, dc,dv) i 8-11.45 (dm, dj, ds)
Àustria	Primària: de 26 a 28 h Secundària: de 27 a 33 h	Primària: 7-11.30/11.45 o 8-12.30/12.45
Finlàndia	Primària: 30 h Secundària: 28.30 h	Primària: 8-1 o 4 (dll-dv)

Països	Hores setmanals totals	Horari setmanal
Suècia	Primària: de 22 a 23 h Secundària: 20 h Formació Professional: 22 h	Primària: 8-1.30/3.30 (dll-dv)
Islàndia	Primària: 23 h Secundària: de 20 a 24 h Formació Professional: 24 a 31 h	Primària: 8/9-12 i 1-4/5 o 9-2.30 (dll-dv)
Noruega	Primària: 22.30 h Secundària: de 22.30 a 26 h	Primària: 8/9-2/3 (dll-dv)

Font: Elaboració pròpia basat en Eurydice (2001)

condiciona tant el tipus d'oferta d'ensenyament musical com la possible solució alternativa d'atenció en aquest temps fora de casa. Tampoc no estaria tothom d'acord si són aprenentatges que poden ser obligatoris per a tothom en l'àmbit escolar o si cal que siguin, necessàriament, voluntaris i extracurriculars. D'altra banda, aquest tipus de formacions específiques disposen d'un lapse de temps tan breu per ser exercitades –a partir de les sis de la tarda– que solen obligar a uns horaris que encara afegeixen més tensió a la vida domèstica i personal dels nens i nenes: fer classe de piano a les 9 del vespre als vuit o deu anys, no sembla, en cap cas, un horari convenient ni per a la criatura, la família, ni pel mateix professor de piano. I sovint, allò que havia començat com un recurs per facilitar l'ocupació d'unes hores inhàbils, acaba desmuntant el poc ordre familiar que es podria haver mantingut. Fins i tot, des del punt de vista escolar, les repercussions sobre l'activitat docent regular, segons el parer dels docents, sol ser important i de caràcter negatiu. No ja per l'esgotament físic i mental que descriuen els mestres en molts d'aquests nens i nenes, sinó per les interferències didàctiques en els hàbits d'aprenentatge o la creació de noves desigualtats que el sistema escolar en general vol combatre.

En el cas d'aquesta formació extraescolar, doncs, es detecten problemes relatius a:

- La sobrecàrrega en l'activitat de nens i nenes
- L'interès veritable per part dels nens i nenes en l'activitat
- Els costos elevats i, per tant, noves desigualtats
- La dispersió horària i la distorsió dels horaris familiars
- El transport per la dispersió de centres
- El control de qualitat en aprenentatges no regulats

5.3. L'àmbit familiar

Si el model d'organització escolar ha sofert canvis notables les darreres dècades, respecte dels de la família, i des del punt de vista organitzatiu, esdevenen insignificants. Els «temps» familiars sí que s'han modificat molt i per moltes i molt diverses raons. Hi compten els canvis en l'activitat laboral de la parella, però també

l'existència de models familiars diferents –l'existència creixent de famílies monoparentals, per exemple–, les edats d'inici de la relació familiar, l'edat del primer fill, el nombre de fills, la mobilitat o proximitat en relació als progenitors i, sense ser exhaustius, totes les innovacions tecnològiques que han transformat els estils de vida quotidians: els vehicles, la televisió, el telèfon i Internet, entre els més destacats.

Tots i cadascun d'aquests canvis ha afectat l'organització horària dels estils de vida familiars. Treballar o no prop de casa i, per tant, els temps dels desplaçaments i canvis d'hàbits alimentaris al migdia, les formes de relació interpersonal més estretes –que demanen una disponibilitat més gran– tant per les més altes expectatives respecte de la relació entre parella com de la vinculació afectiva amb els fills o els temps per a la televisió i els desplaçaments lligats a l'ocupació de temps lliure, no són petites transformacions, sinó canvis radicals en els temps de la vida familiar.

A. Temps de convivència familiar

Allò que produeix més malestar, en aquests moments, és la dificultat per coordinar la convivència familiar. Aquí, el problema sol ser la mateixa convivència, fins i tot quan aquesta és possible. Els codis comunicatius de la relació, les normes en les quals s'han de desenvolupar els intercanvis, els papers de cadascú, els models afectius que donen sentit als vincles són confusos i solen acabar en desconcert. No cal dir que, d'altra banda, no es pot tractar el conjunt de la societat com un tot homogeni i que, per tant, la diversitat d'expectatives que hi ha als distints nivells socioculturals, cada vegada més complexos, acaba de complicar la situació.

Ara bé, si tot plegat ja és difícil, la desorganització horària, per bé que no és clar que en tots els casos sigui la causa del desastre, sí que hi afegeix dramatisme i, sovint, és considerada la principal responsable de les dificultats. En el nostre treball, els conflictes horaris principals que s'han destacat són:

- Les tensions derivades del poc temps de dedicació als fills
- Les tensions derivades de la poca dedicació a la vida de parella
- La poca disponibilitat de temps personal
- La fragmentació de la vida familiar
- Les noves tensions amb els avis derivades de la delegació de responsabilitats parentals
- El baix to de l'estat d'ànim a causa dels horaris laborals per atendre correctament la convivència familiar
- Les dificultats per atendre, en general, els familiars dependents

B. Els horaris quotidians familiars

Les tensions abans indicades es materialitzen en els horaris de cada dia, i de manera molt especial en:

- L'inici de la jornada, amb costums que afavoreixen una mala relació i sense el temps adequat per fer el primer àpat del dia

- L'organització de l'àpat de migdia, en transició des dels vells costums que el convertien en l'àpat fort del dia, passant pels nous hàbits de menjar fora de casa i, per tant, amb una dedicació que es pot considerar adequada, excessiva o insuficient, segons les circumstàncies
- L'hora de retrobament a casa, generalment tardana, amb repercussió en l'hora i la forma de l'àpat del vespre. Es detecta, en segons quins sectors socials, la desaparició d'aquest àpat, que de fet era el darrer temps possible de convivència familiar diària
- El temps televisiu no apareix en la percepció subjectiva com una imposició externa que destorbi la convivència, per bé que ho pugui ser, ni tampoc hi apareix el telèfon o el mòbil, que sens dubte la destorben

Respecte de la qüestió de la televisió, que ha acabat tenint una presència continuada en la vida familiar, indiscutida com a tal i, en tot cas, de la que només se'n debaten els continguts, volem afegir-hi una consideració. Malgrat la invisibilitat de la televisió en els nostres grups de discussió, hi ha estudis objectius que indiquen la seva importància en l'establiment de costums horaris que cal tenir en compte. La invisibilitat, d'altra banda, és especialment significativa, ja que apunta al fet que la televisió precisament és utilitzada com a atenuant dels desajustaments horaris: televisió matinal per «facilitar» l'inici de la jornada, televisió de tarda per «entretenir» els néts, televisió per dissimular la soledat d'una vida familiar fragmentada o televisió que acompanya els àpats, en general, per atenuar les tensions de la convivència. I aquest és també el cas de telèfons i mòbils que atenuen les tensions horàries en la mesura que serveixen per advertir uns membres de la unitat familiar als altres dels continuats reajustaments organitzatius quotidians.

5.4. L'àmbit laboral

Tot i que com a àmbit institucional el tractem en darrer lloc, jeràrquicament, per la seva capacitat estructuradora de tota la resta d'àmbits personals, el laboral és el primer i principal. La resta d'espais socials s'hi han anat adequant necessàriament, ja que el sistema productiu ha estat el principal factor de canvi social. Els sectors econòmics en progrés i en crisi, les formes de treball, les exigències de formació, els avenços tecnològics i els canvis en els processos productius, etc., han determinat de manera principal la vida de les persones i els seus estils de vida.

D'altra banda, el treball, en aquest país, ha estat sempre un dels principals valors socials fins al punt d'identificar-nos com a poble. I més enllà de l'estereotip, el cert és que aquí s'ha progressat no pas per l'abundància de matèries primeres o la capacitat energètica, sinó pel treball. Un valor, el de la feina, que és el que més ràpidament han assumit com a propi els molts nous catalans que al llarg del segle passat van anar arribant i que si bé el país no els garantia massa bones condicions d'acollida, en canvi els donava treball i treballant s'incorporaven al país. No sabem si en una sola generació es pot haver trencat aquest valor central del treball com a instrument de progrés personal i social i com a element cultural d'identificació col·lectiva i si aviat no s'haurà de dir que «és català qui viu i s'ho passa bé a Catalunya»...

Ara bé, si és cert que aquí sempre s'han treballat moltes hores, no ho és menys que s'ha acabat consolidant una cultura de treball amb algunes perversitats. I la principal és que confon durada amb quantitat, sense acabar de resoldre l'exigència de qualitat de la feina. En termes comparatius amb la resta d'Europa, i a manca d'un treball que ho certifiqui amb exactitud, es diria que aquí treballem més hores, encara que també és clar que no assolim els nivells de productivitat de nord enllà. Treballar fins molt tard en jornades inacabables, disponibilitat gairebé total a l'empresa, semblen virtuts molt arrelades que emmascaren uns estils de treball més aviat poc ordenats i eficients. Al davant de tot d'aquesta «mala» pràctica –si se'ns permet el qualificatiu– hi ha, no cal dir-ho, l'exemple dels mateixos empresaris d'aquest teixit de petites i mitjanes empreses que caracteritzen el país. Potser per aquí va començar tot, i la resta d'empleats, i aquells que s'independitzaven o creaven el seu propi negoci, han anat repetint el model.

Però el cas és que allò que no passa a Europa, passa aquí. Allà on una jornada més llarga de l'establerta indicaria poca eficiència –que, com se sap, és la mesura dels resultats però en un temps determinat– aquí és considerada una virtut. I allà on la feina feta en la durada justa seria senyal de bona conducta laboral, aquí plegar a l'hora prevista seria senyal de desafecció. I això val pels càrrecs directius però arriba fins als treballadors amb contractes temporals que volen merèixer la renovació o els empleats de petits comerços que, un cop abaixada la persiana de l'establiment –generalment, mitja hora més tard de l'establert– encara treballen per deixar-ho tot a punt per a l'endemà.

Davant d'aquest model que podríem qualificar de «cultura de treball extensiva» –qui sap si la mediterraneïtat o la tradició catòlica hi tenen alguna cosa a veure– s'hi contraposa la «cultura de treball intensiva» pròpia de l'Europa central i del nord. No cal dir fins a quin punt aquesta característica incideix en l'organització horària del país! I, paradoxalment, sembla que en aquesta valoració de l'extensió més que no pas en la intensitat, hi ha estat d'acord patronal i sindicats. Més que no pas «anar per feina», que era el tradicional, cada vegada s'ha anat més per «fer hores».

Ara bé, aquest model podria tenir els dies comptats. Primer, per la progressiva desaparició dels processos de producció també extensius, desplaçats a països amb mà d'obra més barata. En segon lloc, per la importància creixent de la qualitat dels recursos humans i, per tant, de la inversió en formació que llavors convé mantenir com més temps millor. I, en tercer lloc, per la globalització dels mercats i l'intercanvi –especialment a la Unió Europea– de mà d'obra qualificada, que exigirà una més gran homogeneïtzació de les cultures de treball. És cert que l'exigència de formació fa temps que ha estat clara a tots els nivells i que fins i tot es pot dir que els resultats són prou bons i que som un país, en aquest punt, competitiu. Ara bé, l'exigència d'un canvi cap a una cultura de treball intensiva, per fer servir la nostra terminologia, no sembla que hagi arribat a la consciència dels mateixos responsables de l'empresariat i els sindicats, amb el contrapunt de la campanya de la Generalitat que més s'ha aproximat a aquesta inquietud i que deia: «La feina mal feta no té futur, la feina ben feta no té fronteres». Pel que fa a la resta, la darrera investigació de la professora Núria Chinchilla de l'IESE (*El País*, 14 de juliol de 2002), a la mostra d'empreses catalanes que ha estudiat, només una empresa de cada deu aplica alguna mesura a favor de la conciliació i dues de cada deu declaren la intenció de prendre alguna mesura els propers anys.

No volem fustigar el món empresarial ni el sindical, però no ens podem estar de dir que no sembla que tinguin prou consciència d'aquesta necessitat d'un canvi en la cultura del treball que substitueixi durada per qualitat. Que l'important no és només que la feina es faci, sinó que es faci en la dedicació determinada. Segurament ja és cert que es paguen més els resultats que les hores. Però l'eficiència exigeix la mesura de les hores i, per tant, el bon resultat ara també s'ha d'aconseguir en el temps previst. Per què? Per una raó que fins fa poc era poc rellevant però que a partir d'ara serà decisiva. I és que el model basat en la durada il·limitada de la jornada de treball era possible en aquell model que els experts anomenen *breadwinner* i que recolza en una distribució absolutament desigual del treball per gèneres: l'home amb una disponibilitat absoluta a l'empresa i la dona per al treball domèstic. Però en la mesura que la dona s'incorpora al mercat de treball, i no només en treballs subalterns sinó amb una formació que està superant en resultats la dels homes, tant la tradicional disponibilitat dels uns com de les altres entra en crisi. Possiblement, els principals responsables empresarials encara no viuen en la pròpia pell aquesta exigència, o bé tenen prou recursos per atemperar-ne les tensions i no valorar prou bé el risc dels qui en suporten tot el pes. Però en els joves professionals, especialment en llars en les que hi ha una doble carrera en progrés, les tensions poden arribar a ser insostenibles.

De moment, el preu de la tensió es paga en l'àmbit domèstic –la cultura de treball hegemònica que exigeix disponibilitat actua com a censura a l'hora de fer públic el problema– i, sobretot, recau tant en l'estabilitat de la parella com en l'educació dels fills, amb efectes socials gravíssims a mig i llarg termini. També és cert –ja s'ha esmentat en diverses ocasions– que de manera tot just experimental i com a temptativa, algunes grans empreses, i fins i tot alguna empresa mitjana, s'ha adonat que aquella tensió domèstica afecta i, sobretot, afectarà molt directament els resultats de les empreses. En interès propi, les empreses haurien d'anticipar-se a la resolució d'aquesta tensió que els pot fer perdre competitivitat els propers deu anys, amb retards en l'aplicació de mesures que poden arribar a ser fatals. Els treballs de la professora Núria Chinchilla o les experiències exposades a les Jornades sobre Conciliació d'Horaris del Departament de Benestar Social el maig passat de Sanitas, Commerzbank de Frankfurt i tantes altres de les que consten en el nostre recull d'estudis, són clares i rotundes.

En definitiva, les qüestions que més preocupen són les següents:

- Les llargues jornades de treball més enllà de les regulacions i contractes
- La manca de flexibilitat horària de la majoria d'empreses
- L'excessiva durada del temps de dinar que allarga la jornada innecessàriament
- El desinterès de les empreses per les conseqüències dels costos familiars sobre la productivitat
- L'obligatorietat implícita de les hores extra en alguns centres de treball
- El problema del treball en dies festius
- La rigidesa en els períodes de vacances laborals
- Les incompatibilitats dels horaris laborals amb els d'alguns serveis
- Dificultats en parelles de doble carrera professional

5.5. Factors transversals

Tal com hem dit, a part dels tres àmbits institucionals estudiats, hi ha tres factors que els travessen a tots, i que són el gènere, l'ocupació del temps d'oci i les condicions d'una bona salut pública.

A. Discriminació de gènere

Es tracta d'un factor clau, que apareix sistemàticament en la majoria de conflictes estudiats per una raó ben senzilla: la dona sol ser la que assumeix el cost principal de les tensions, ja sigui amb la «doble presència» –laboral i domèstica–, amb l'assumpció del seguiment del treball escolar dels fills o amb la renúncia a seguir una pròpia carrera professional. En tots els casos, és sorprenent els graus de discriminació detectats, fins i tot en professionals joves i en nivells de formació i socioeconòmics alts, possiblement més elevats que en les mateixes classes mitjanes. Una discriminació tan sorprenentment elevada com, aparentment, sense que se'n tingui consciència. Així, atzarosament, hem tingut accés a projectes empresarials elaborats per joves professionals formats a centres universitaris avançats –homes, naturalment– en els quals hom es refereix a les «responsabilitats educatives davant dels fills» com si afectessin exclusivament les mares amb una naturalitat que esgarrija. Seria interessant conèixer l'opinió d'aquests sectors de professionals joves orientats al món empresarial respecte de la família i el paper de les dones, perquè ens faríem una certa idea de quina cultura i valors empresarials es transmeten en aquests centres i quins seran els valors dominants dels futurs professionals. I, naturalment, els podríem comparar amb la resta d'Europa i sabríem quin tipus de canvis convindria introduir a la seva formació.

Els principals problemes esmentats en els nostres grups han estat:

- Les dificultats de mantenir la competitivitat professional de les dones en els casos de parelles amb doble carrera
- La sobrecàrrega de treball a causa de la «doble presència» a la feina i a la llar
- El risc de perdre la feina per embaràs i la dificultat de reincorporació

B. El temps d'oci

L'ocupació de l'oci, en ser percebuda com de lliure elecció, no sol aparèixer de manera destacada entre els factors determinats dels conflictes laborals, per bé que sempre hi és present de manera implícita. Al capdavant, la impressió d'elecció subjectiva és només això, una impressió, i en canvi, som davant d'un tipus d'activitat amb una forta dimensió coercitiva: hi ha «obligació» de veure televisió si no es vol quedar fora de les converses habituals, hi ha «obligació» de sortir de nit si no es vol quedar fora dels cercles d'amistats o hi ha «obligació» de fer vacances si es vol mantenir un cert tipus de prestigi social.

En definitiva, hi ha un mercat del lleure que també imposa els seus propis horaris i que distorsiona la vida quotidiana del ciutadà. En el pla més domèstic, els mateixos

horaris televisius són un element determinant en moltes de les rutines quotidianes. Ja ho van ser al seu moment com a primer factor de distorsió quan amb la seva generalització, als anys seixanta del segle passat, es van posar en perill els hàbits infantils i adults d'anar a dormir i van intentar reorientar-se, quan la televisió del règim podia moralitzar amb tota impunitat, amb uns personatges –la família *Telerín*– que anunciaven el moment d'anar a dormir. I no tan sols l'anar a dormir, sinó que la televisió franquista de canal únic introduïa altres distorsions horàries, com aquella del *Telediario* a les tres de la tarda, pensat per a horari de funcionari, que no podia veure ningú que treballés al sector industrial. Actualment, els anomenats *late show* imposen els horaris d'anar a dormir i determinades programacions d'èxit entre els nens i nenes –vegeu el cas recent d'*Operación Triunfo*– porten a conductes que posen directament en perill la salut pública del país, irresponsablement propiciades, com en aquest cas, fins i tot pels canals de servei públic.

Quadre 8. Hàbits televisius dels nens i nenes de 4 a 12 anys a Espanya.
De dilluns a divendres.

Hora	Edat dels nens	Percentatge	Absolut
23:00	4-12 anys	23.4	848.000
22:30-23:00	4-9 anys	19.3	455.000
	10-12 anys	31.1	393.000
24:00	4-12 anys	13.8	501.000
23:30-24:00	4-9 anys	10.7	251.000
	10-12 anys	19.8	250.000
0:00-0:30	4-12 anys	8.8	317.000
0:30-1:00	4-12 anys	5.2	189.000
1:00-1:30	4-12 anys	3.1	114.000
Fins 2:30	4-12 anys	1.12	41.000
20:00-24:00	4-12 anys	17,66-25,75	640.000-933.000

Font: Elaboració pròpia basat en les dades facilitades per Mediaplanning a partir dels índexs d'audiència de Sofres (2001)

Encara dins l'espai domèstic, també destaca la preocupació pels caps de setmana en dos sentits contraposats, cosa que afegeix complexitat al conflicte. Per una banda, la consciència d'una poca dedicació entre setmana als fills porta a actituds compensatòries irracionals i nefastes des del punt de vista educatiu. De l'altra, la necessitat de fer-se càrrec de responsabilitats domèstiques que no han pogut ser ateses durant la setmana –supermercats, gestions diverses, manteniment de la casa...– porta a situacions d'estrès que acaben d'afegir malestar més que no pas ajudar al descans setmanal.

Fóra de l'espai domèstic, ja s'ha parlat de la formació extraescolar –a vegades, amb un peu en la formació i un altre en les activitats de lleure–, però cal destacar el

gran conflicte que es viu a les cases amb adolescents respecte els horaris de nit, de manera particular els caps de setmana. En general, la mercantilització del lleure —en competència directa amb els serveis de caràcter educatiu que fins ara oferia la societat civil en exclusiva: escoltisme, centres d'esplai, centres excursionistes, ateneus...— suposa una pèrdua de la capacitat d'autoorganització i una nova submissió a horaris regulats des de fora de l'àmbit domèstic. A part, naturalment, de la pèrdua de la dimensió educadora i cívica de les pràctiques tradicionals. Així, des dels *Happy Parks* als hotels de cap de setmana per deixar-hi els fills i les filles, a l'hora que són nous serveis que aprofiten la manca de conciliació d'horaris, en realitat no resolten el problema de fons, sinó que simplement fan una funció narcotitzant, de conseqüències socials difícils de pronosticar.

En aquest darrer terreny, també s'ha de dir que hem detectat una enorme rigidesa, potser a la defensiva, d'algunes organitzacions de lleure que tampoc no s'adapten ni aprofiten les noves necessitats familiars, ni fan propostes per a intervenir adequadament en la conciliació d'horaris, convençuts que si ho feien, perdrien les seves «essència fundacional». Tanmateix, involuntàriament i carregats de bona fe, deixen el camp lliure a les ofertes mercantilitzades.

En síntesi, els problemes observats serien:

- La manca de límits en els usos de la televisió i la seva dimensió «invasiva» dels temps familiars
- Els caps de setmana que perden la seva dimensió de descans i s'incorporen als temps «estressants» similars de la resta de la setmana
- La mercantilització de les ofertes de lleure infantil al marge de criteris educatius
- La relativa crisi i manca d'adaptabilitat de les ofertes de lleure educatiu

C. La salut pública

Potser la dimensió que més força ha anat adquirint en el nostre treball i la que per nosaltres era menys prevista al principi és la relativa a les conseqüències dels conflictes horaris en la salut pública. Certament, si alguna cosa podria justificar una intervenció pública en la qüestió dels horaris seria la de la gravetat que poden arribar a tenir en la salut dels ciutadans. I a hores d'ara, estem convençuts de la seva alta incidència, per bé que manca un estudi que consideri el problema des d'un punt de vista global.

En primer lloc, és una evidència que els conflictes horaris són una causa d'estress, especialment remarcable en el món de l'ensenyament i, particularment, en les mares de família. No cal dir que aquest fet es tradueix en absentisme laboral, però també en un bloqueig dramàtic per a l'establiment de climes domèstics favorables a l'educació dels fills.

En segon lloc, cal destacar les dificultats per atendre les malalties lleus de nens i nenes quan treballen els dos membres de la parella, i no diguem en casos de famílies monoparentals. Les tensions amb l'escola que no pot atendre aquests casos, els abusos de medicació —antitèrmics, antibiòtics...— per anar passant i, en alguns casos, l'agreujament de la malaltia amb casos d'hospitalització per mala atenció, creixen d'una manera alarmant.

Tercerament, hauríem de fer referència als trastorns de la son. Ja no són tan sols els mals hàbits a l'hora d'anar a dormir, sinó que ens referim molt especialment als dèficits d'hores de son en nens i nenes i també en els adults. Ja hem dit que el problema està estretament lligat als usos de la televisió. Però sigui com sigui, en el cas dels nens, això produeix problemes greus de rendiment escolar, fins al punt que en alguns centres s'han vist obligats a canviar l'ordre de terminades programacions ja que a primera hora és difícil aconseguir els nivells de concentració esperables. En el cas dels adults, no estaria fora de lloc vincular el dèficit de son amb la baixa productivitat i, especialment, amb l'accidentabilitat, tan elevada al nostre país. Potser aquí hi ha una clau d'interpretació encara no prou ben estudiada.

En quart lloc, el desordre horari té unes conseqüències directes sobre els hàbits alimentaris. Per exemple, els esmorzars a casa estan en franca recessió i no sempre són substituïts per alternatives dietèticament acceptables. Així, del 50 per cent de nens i joves que esmorzen habitualment, només el 5 per cent ho fan de forma òptima.²⁶ Moltes escoles han de fer recomanacions als pares en aquest sentit, a la vista dels esmorzars que els alumnes porten a l'escola. Com diu l'estudi *EnKid*: «L'esmorzar és un element clau per permetre un correcte rendiment cognitiu de les tasques escolars, així com també un rendiment de l'activitat física».

Però també està en recessió el sopar com a àpat familiar, que al marge de la qualitat d'allò amb què se substitueix, fa impossible un dels actes familiars de més eficàcia educativa: seure al voltant d'una taula, conversar i aprendre les normes a partir de les quals es poden educar els valors propis de la civilitat. Finalment, i com han indicat els experts, els mals hàbits alimentaris causats per la crisi d'una cultura que accentuava el plaer del menjar quotidià, incideixen directament en l'increment de noves patologies, com ara l'anorèxia i la bulímia.

En definitiva, els problemes destacats són:

- L'estrès causat per la desorganització horària
- La mala atenció a les malalties infantils lleus, la sobremedicació i les possibles complicacions que poden portar a l'hospitalització
- Els trastorns de la son en infants i adults
- Mals hàbits alimentaris, amb incidència en malalties com l'anorèxia i la bulímia

5.6. Les raons d'una intervenció pública

Mai no hem estat partidaris de voler justificar els nostres punts de vista recurrent a estratègies catastrofistes. Ara tampoc no ho farem. De manera que no ens sembla necessari recórrer a afirmacions que diguin que la situació de la desorganització horària és insostenible, que és una demanda social unànime o que hi ha en perill el futur del progrés del país. De fet, aquesta mena de malestars socials interioritzats es poden mantenir de manera latent al llarg dels anys sense arribar a explotar. A més, tot i que hi ha demandes aïllades d'intervenció, la diversitat d'interessos que apareixen quan es formulen en el curt termini i la necessitat particular de cadascú que topa

26. Serra Majem, L.I. i Aranzeta Bartrina, J. (2000), *Estudio EnKid 1998-2000 sobre Hábitos Alimentarios y Estado Nutricional de la Población infantil y juvenil*. Barcelona, Masson.

amb la necessitat de l'altre, fa que qualsevol intervenció, per petita que sigui –i, sobretot si és petita i fragmentada– esdevingui una font de conflicte. I el progrés del país, possiblement, té amenaces més immediates i perceptibles que aquesta.

Ara bé, sense alarmismes, de la descripció dels conflictes detectats, creiem que, en síntesi, podem destacar tres fronts principals de preocupació, que van més enllà de les habilitats particulars per saber viure de manera ordenada i que, des del nostre punt de vista, justifiquen una intervenció pública en la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals.

A. La necessitat d'un clima educatiu favorable

Ens referim, és clar, a la necessitat que els processos educatius que afecten petits i grans es desenvolupin en les millors condicions de possibilitat. Parlem de fer possibles climes afectius familiars que convidin pares i mares a participar de les responsabilitats educatives sense que siguin vistes com una càrrega ingovernable. I parlem de condicions de treball docent adequades per a les nostres escoles de primària i centres de secundària. Ara que tant es parla de la qualitat de l'ensenyament, potser val la pena recordar que la primera condició de totes és que els actors principals estiguin en les millors condicions possibles de treball: nens que arribin en bones condicions a l'escola, professorat sense estrès i pares i mares que confiïn en l'escola. I tot això depèn d'una bona coordinació horària. Tot plegat, és clar, al servei d'una educació cívica que té el seu fonament principal en l'exemplaritat d'una vida privada dialogant, estable, feliç en definitiva.

B. El desplegament d'una nova cultura del treball

La incorporació de la dona al món professional és una qüestió, primer, de justícia. Però després ha de ser vista com una gran oportunitat per a la transformació d'una cultura del treball obsoleta. Lluny d'una percepció masclista que veu en la dona treballadora un risc a causa de la maternitat, la incorporació de la dona ha d'acabar obligant a veure que la conciliació treball i família és una condició per a la millora de les capacitats productives del nostre sistema. Un canvi que no ha de ser pensat per a resoldre «el problema de les dones», sinó tot el contrari: principalment, el problema que són els homes, com a portadors resistents d'aquesta cultura obsoleta que fa incompatible vida laboral i familiar i que representa un gran obstacle de progrés econòmic i una pèrdua d'oportunitats pel conjunt del país.

C. La preservació de la salut pública

Finalment, els problemes de salut pública vinculats als conflictes horaris comencen a ser significatius. Estudiats, com fins ara, de manera independent i amb intervencions específiques aïllades, no tenen solució. I, més enllà de la salut individual, una concepció àmplia de salut pública, de fet, acaba englobant-ho tot: també els mals afectius d'una vida familiar estressada i problemes laborals com l'accidenta-

bilitat, l'absentisme o riscos específics d'unes cultures obsessives de treball, com determinades cardiopaties. Tal com diuen el Dr. Gonçal Lloveras i el Dr. Jaume Serra a propòsit dels problemes alimentaris:²⁷ «Una causa freqüent de menjar malament és la solitud i la mala convivència». I encara afegeixen: «No es pot obviar que l'ésser humà també menja per evitar l'avorriment o l'ansietat. Hi ha moltes persones que mengen malament (per excés o per defecte, per massa precaució o per anarquia horària), perquè el seu estat d'ànim està deteriorat. La família, la feina, el sexe, l'economia, etc., solen estar rere d'aquest malestar. Menjar de manera no adequada no contribueix a alleugerir aquesta situació, sinó que, al contrari, l'empitjora». En definitiva, la conciliació d'horaris és, sense cap mena de dubte, un afer de salut pública.

27. Llobera, G. i Serra, J. (2000). *Menjar, salut i plaer*. Barcelona. ACV edicions.

6. Els criteris d'una intervenció pública

Abans d'entrar a fer les propostes d'intervenció pública a favor de la conciliació d'horaris, considerem que és imprescindible tenir present les dificultats que pot comportar dur-les endavant. I, a partir de la consideració d'aquestes dificultats, creiem que podrem establir uns criteris generals per a superar-les.

Precisament, una de les idees més unànimes en les discussions en els nostres grups era, després de la coincidència general en la gravetat del problema, la que n'era la reacció immediatament posterior: «Però això és impossible de d'arreglar-ho». És a dir, hi ha una clara mirada fatalista que imagina que els actors socials som víctimes d'uns horaris viscuts amb incomoditat però, també, com a expressió «natural» d'un estat de coses inamovible. Tant és així, que alguns costums horaris veritablement recents són vistos gairebé com ancestrals, com a propis d'una manera de ser que ara diríem «mediterrània», però de fet desconeguts fins fa quatre dies. En aquest sentit, no és estrany qui associï els horaris al clima, en un argument contradictori que suggereix que si pleguem tard del treball és a causa del bon temps, per exemple. No seria més raonable, des d'un punt de vista lògic –si és que la lògica té res a veure amb els estils de vida– que, amb el bon temps, ens haguéssim acostumat a plegar més aviat que la resta d'europèus?

En realitat, els horaris són fàcils de modificar. Aquesta és una idea fonamental per a donar sentit al nostre propòsit. Si un nou programa de televisió pot fer anar els nens i nenes del país a dormir passades la una de la nit, transgredint totes les regles del bon seny que haurien de guiar els pares, qui diu que els costums horaris costen de canviar? Si som capaços d'introduir en un parell o tres d'anys un nou aparell que modifica profundament les formes de relació com ha estat el mòbil, qui diu que ens resistim als canvis en els estils de vida? Allò que passa, realment, és que cap canvi –tampoc el que provoca un programa de televisió o la darrera innovació tecnològica– no és el resultat d'una adhesió personal, sinó d'unes pressions col·lectives. I, per tant, els canvis en els horaris sí que seran possibles quan hi hagi nous condicionaments socials que els propiciïn. És per això, també, que cal estudiar atentament les dificultats d'aquests possibles canvis.

6.1. Horaris i interessos

Seria d'una ingenuïtat imperdonable que, a aquestes alçades, no haguéssim arribat a la conclusió que això dels horaris no és una simple qüestió de bona o mala organització, sinó d'interessos. D'interessos i de privilegis, és clar. D'interessos, privilegis, i també de rutines. És a dir, que qualsevol canvi en una organització horària afecta un determinat equilibri d'interessos i privilegis adquirits, ja sigui com a resultat d'un acord negociat dins d'una organització, ja sigui com un sistema de rutines implícit en una relació privada. Es podria dir, per tant, que existeix un veritable *status quo* horari, la intervenció sobre el qual ha de portar a un nou equilibri pactat.

Especialment, cal considerar que fins i tot quan l'equilibri d'interessos té resultats negatius per a l'interès general, la legítima prevalença d'aquest últim no es pot aconseguir sense la consideració dels no menys legítims interessos particulars. Això és clar quan aquests interessos o privilegis són reconeguts formalment, per exemple, en un conveni laboral. Però quan es tracta d'interessos i privilegis establerts en relacions privades, per exemple la distribució de tasques domèstiques entre una parella, per desigual i injusta que sigui la situació de partida, el canvi també ha de ser resultat del pacte i la negociació, de la reconsideració de les condicions de partida, de l'anàlisi de la nova situació i objectius, de la compensació per una nova situació en la qual tothom hi ha d'haver perdut i guanyat alguna cosa fins a tenir la certesa que l'interès general és qui en surt més ben parat.

6.2. Horaris i valors

En la vida de cada dia, les regles de joc no es formulen tant en termes d'interessos, que fins i tot poden arribar a tenir un sentit negatiu, sinó més aviat en termes de valors i principis. És per aquesta raó que també en la qüestió dels horaris hom parla de la necessitat de preservar valors i de defensar principis. De fet, com hem sostingut en altres ocasions,²⁸ és cert que no hi ha millor educació en uns valors que la que es deriva d'una determinada organització horària, així com que és difícil imaginar –com es deia al principi de l'estudi– una millor anàlisi dels valors que observant l'estructura horària de la vida quotidiana. Però per això mateix, quan es discuteix d'horaris, més que no pas parlar de bona organització, fàcilment es treu el «Sant Cristó gros» dels principis.

La defensa d'un determinat horari escolar se sol fer, per exemple, en termes de principis pedagògics o didàctics. Llavors resulta que una simple repassada dels horaris escolars a Europa mostra fins a quin punt, vista la diversitat radical d'horaris, no hi deu haver pas un acord tècnic sobre aquesta qüestió. De fet, l'argument tècnic que remet a principis pedagògics i a l'experiència didàctica, és un simple mecanisme de resistència al canvi. És el mateix que passa quan un individu argumenta un mal costum alimentari en base a una manera de ser, naturalitzada: «És que als matins, quan em llevo, no tinc gana», com si la gana fos una variable independent i natural i no una conducta apresada, que no és causa sinó conseqüència d'una determinada rutina.

28. Cardús, S. (2000), *El desconcert de l'educació*, Barcelona, La Campana.

En el terreny del comerç o la indústria, passa el mateix. Es pot defensar l'obertura dels establiments en diumenge apel·lant a la sacrosanta llibertat de mercat, als drets dels consumidors, a voler ser com els nord-americans o a qualsevol altre gran principi. Poques vegades es parlarà de l'interès econòmic particular, és clar, sinó que s'adquirirà, per exemple, la «vocació de servei» de les grans àrees comercials. I en el terreny industrial, igual. Les llargues jornades són mostra de «disponibilitat i lleialtat empresarial» i mai una forma de sobreexplotació laboral o una transgressió de les reglamentacions laborals. Per això, tota discussió sobre horaris, quan es transporta a la qüestió dels principis, pràcticament queda tancada. És la millor actitud d'autodefensa per a impedir que els interessos i privilegis particulars puguin ser modificats.

Cal vigilar, doncs, la retorització d'un debat que, certament, descriu valors socials generals però que, quan remet a valors i principis inamovibles, sol ser com a estratègia per a la defensa emmascarada d'interessos poc o gens confessables

6.3. Horaris i serveis

Com a perversió de la instrumentalització política de l'Estat del Benestar —és a dir, quan els avantatges d'aquest es presenten no com el reconeixement d'un dret, sinó com una concessió paternalista del govern de torn—, la ciutadania ha anat reaccionant en coherència amb aquesta perspectiva. Volem dir que, davant de determinades dificultats d'organització, el ciutadà s'ha acostumat a esperar dels poders públics serveis il·limitats, amb una consciència relativa dels costos que comporta i, encara menys, de les conseqüències no esperades i negatives que poden tenir.

Ras i curt, i ho hem comprovat en els nostres grups de discussió, el més fàcil davant de cada dificultat és acabar demanant un nou servei públic que el resolgui. Per exemple, el debat sobre l'extensió de les vacances s'acabaria tan bon punt l'Administració garantís i pagués tots els casals d'estiu necessaris per mantenir ocupats els nois i les noies. Així mateix, cap empresari posaria pegues a les polítiques de conciliació entre família i treball si l'Estat les pagava.

I no només es tracta dels serveis públics i gratuïts, sinó que algunes famílies considerarien que el problema de la conciliació d'horaris s'acaba si tenen recursos econòmics com per poder tenir els fills col·locats tot el cap de setmana en aquests hotels infantils dels quals ens han parlat.

El que volem dir és que una política de conciliació d'horaris no és exactament el mateix que una política de serveis il·limitada que emmascari els conflictes i que, en alguns casos, arribi a provocar situacions pitjors a les esperades, per exemple, des del punt de vista educatiu, de la salut pública o del progrés del país. És a dir: calen llars d'infants? I tant. Si pot ser, públiques i gratuïtes. Però, cal fer tan flexibles els horaris escolars com perquè una criatura de sis o vuit anys s'hi pugui passar les deu o onze hores que pot durar la jornada laboral dels seus pares? De cap manera.

Per tant, cal advertir de l'error que suposaria acabar resolent el malestar que provoca un desajustament horari sense qüestionar aquest mateix desajustament i l'estructura que hi ha darrera. És a dir, sense incidir en la causa i només alleujant-ne les conseqüències.

6.4. El criteris bàsics d'una intervenció horària

Des del nostre punt de vista, els criteris bàsics que haurien de presidir qualsevol intervenció horària per part de l'Administració pública, són els de *globalitat*, *diàleg entre els agents* i *planificació estratègica*.

A. Visió global

No hi ha possible intervenció eficaç si no té en compte que no es tracta d'arreglar un sol desajustament, sinó que cada peça d'un horari mou tota la resta. Per exemple, en el cas escolar, la qüestió de la concentració de vacances no és independent de tot el calendari escolar ni, possiblement, del mateix horari escolar quotidià. Per exemple, caldria pensar què passa amb la tradició de formació a través d'Escoles d'Estiu que podrien quedar alterades per una reducció del període vacacional dels alumnes. En realitat, com suggerirem a l'hora de les propostes, una reforma dels horaris escolars, implicaria tot això i, a més, el règim de sabàtics i la formació permanent. Només així, amb un joc de guanys i pèrdues, d'avantatges i renúncia a privilegis absurds, es podria aconseguir el canvi desitjable.

Cal renunciar a les mesures parcials, doncs, cosa que no vol dir que no es pugui planificar una transformació progressiva. Però la visió global del debat d'una intervenció horària és absolutament imprescindible.

B. Canvi pactat

En segon lloc, precisament perquè s'actua sobre una xarxa profunda d'interessos, sovint emmascarats o justificats per grans principis retòrics, no hi pot haver intervenció que no neixi de la negociació a través de les instàncies establertes o de noves plataformes de diàleg.

Com hem dit, les resistències són tan profundes que és imprescindible, primer, convèncer de necessitat del canvi i, també, de la seva possibilitat. En aquest sentit, disposar d'informació suficient i de fiar, és un primer requisit. Aconseguir la participació de tots els sectors, n'és el segon. Partir d'una disposició política agosarada, el tercer. I, com es deia al primer punt, oferir una visió global en la qual, del resultat dels intercanvis pactats, en sobrevingui la millora general.

C. Una actuació estratègica

Finalment, la intervenció horària exigeix una planificació estratègica afinada. Una planificació que, primer, no ha de ser oportunista, amb mesures precipitades que busquin rendibilitats electorals a curt termini. En segon lloc, una planificació que jerarquitzi les actuacions de manera que tinguin un efecte de bola de neu. Això significa saber exactament per on cal començar i per on cal acabar, amb un termini d'execució determinat. I, en tercer lloc, i com és obvi, cal una actuació que estigui ben pressupostada en totes les seves fases. És clar que moltes de les actuacions poden no ser especialment costoses, sinó que podrien implicar reajustaments pressupostaris. Però, en alguns casos, certament implica una política de serveis públics, o d'exaccions fiscals o de d'estímul directes.

7. Propostes d'intervenció

Presentació del quadre d'objectius i propostes d'intervenció

Després de tots els antecedents exposats en aquest informe, estem en condicions de detallar tota una sèrie d'objectius i intervencions que responen a l'encàrrec inicial d'estudiar propostes per conciliar els horaris familiars, escolars i laborals.

Cal dir que en aquest informe es presenten com un llistat d'*objectius* que són resultat de la reordenació i jerarquització dels conflictes detectats en els grups de discussió i de l'anàlisi de la documentació recopilada. Aquests objectius, que s'ha procurat que fossin pocs i clars, remeten a *actuacions de tipus* ben diferent segons el paper que hi ha de tenir l'Administració, i amb la indicació dels diversos *agents implicats* en cada cas.

En el quadre final que recull les propostes s'ordena, doncs, de la següent manera:

1. Pels àmbits estudiats: família, escola i treball (que incorporen els factors transversals de gènere, lleure i salut)
2. Per objectius generals dins de cada àmbit
3. Per actuacions específiques en cada objectiu
4. Pel tipus d'intervenció que ha de tenir l'Administració en cada cas
5. Pels agents implicats, cas per cas

Des del nostre punt de vista, aquesta proposta d'intervenció hauria de ser traduïda en forma de pla estratègic per un equip expert, per tal d'afegir-hi els criteris d'aplicabilitat –jerarquia, terminis, recursos...– que excedeixen el límits de la nostra responsabilitat i, sobretot, que han de respondre a la intenció política que determini la Secretaria de la Família, el Departament de Benestar Social i, en definitiva, el Govern de la Generalitat de Catalunya.

Concretament, pel que fa a la intervenció per part de l'Administració en l'organització horària, com és de sentit comú, no pot consistir en l'establiment d'uns horaris ideals imposats a través d'ordenaments legals. Tampoc no és possible entrar en la vida privada dels individus o de les institucions particulars, ni seria legítim actuar amb un paternalisme fora de lloc i de temps. I és que, definitivament, en una societat

complexa, tampoc no existeixen uns horaris ideals per a tothom. No: el paper de l'Administració ha de mantenir-se en un pla més discret, cosa que no vol dir menys efectiu, però que en qualsevol cas és el que li correspon legítimament i també el que la pot fer més eficaç, sense provocar actituds reactives.

Des del nostre punt de vista, doncs, la intervenció de l'Administració pública en el tema de la conciliació d'horaris s'hauria d'orientar, de manera estratègica, cap a aquests set tipus d'actuacions:

- La mediació per a la negociació i el pacte en la recerca de solucions
- L'oferta de serveis públics a càrrec directe de l'Administració
- La coordinació entre Departaments i amb les diverses Administracions
- Els incentius al sector privat, amb subvencions directes, desgravacions fiscals, etc.
- Les campanyes informatives
- La promoció d'un programa de recerques específiques
- L'encàrrec directe de treballs
- L'acció legislativa

A la taula d'objectius i actuacions hi especificarem quina d'aquestes intervencions seria recomanable (*Mediació, Servei, Coordinació, Incentiu, Campanya, Recerca, Encàrrec o Legislació*), i els agents que hi podrien estar implicats, encara que hi són només a tall de suggeriment i caldria, en el Pla Estratègic, determinar responsabilitats més específiques a partir d'un coneixement exhaustiu del funcionament de l'Administració que nosaltres no tenim.

Encara volem indicar que no totes les actuacions són tractades amb el mateix grau de concreció. Mentre en alguns terrenys hi ha debats que fa temps que són oberts —és el cas de la majoria de qüestions que es plantegen en l'àmbit escolar— en canvi, en l'àmbit laboral, aquests temes són nous. Per tant, en unes qüestions es pot avançar més de pressa mentre que, a causa de les sensibilitats diverses, en d'altres encara cal passar per l'estadi previ de la informació i l'estudi, del debat i la presa de consciència.

QUADRE FINAL D'OBJECTIUS I PROPOSTES D'INTERVENCIÓ
15 objectius generals i 50 propostes d'actuació

OBJECTIUS GENERALS	ACTUACIONS	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
ÀMBITS			
1. FAMÍLIA			
1.1. Incrementar la disposició de temps per a la vida personal i familiar	1. Afavorir la creació de <i>Bancs de temps</i> per a l'intercanvi gratuït de temps entre els membres de la comunitat amb l'objectiu d'afavorir les relacions de cooperació en els àmbits comunitaris més propers	Mediació Coordinació	DG de Serveis Comunitaris, Institut Català del Voluntariat (ICV) del Departament de Benestar i Família, Ajuntaments, Associacions de Veïns, Centres Cívics, Associacions de voluntaris i ONG
	2. Publicar i divulgar textos del tipus d'autoajuda per a una millor organització del temps domèstic	Encàrrec	Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	3. Estudiar l'actual repercussió sobre els avis del desordre horari per si es detecten situacions de risc i abús	Recerca	Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) del Departament de Benestar i Família, Equips de recerca
	4. Editar un CD interactiu que faciliti l'autoanàlisi familiar de les dificultats horàries i orienti en les solucions possibles. Difondre'l a gran escala a través de la premsa.	Encàrrec	Equip professional, assessorat pels autors de l'Informe (hi ha un primer avantprojecte)
	5. Realitzar un programa a la televisió pública catalana que tracti les grans qüestions de la conciliació horària	Encàrrec	Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família, TVC (Hi ha un projecte en estudi pel Canal 33)
1.2. Equilibrar els temps de treball domèstic entre els membres de la família i, en general, afavorir la igualtat de gènere	6. Produir materials per a l'organització de tallers –tipus jocs de rol– en l'àmbit local-veïnal per provocar una reflexió directa sobre la desigualtat en les responsabilitats domèstiques	Encàrrec	Institut Català de la Dona (ICD), Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	7. Promoure l'elaboració de Plans Estratègics per a la igualtat de gènere a l'àmbit municipal	Mediació Coordinació	ICD, Ajuntaments
1.3. Millorar les relacions dels pares amb l'escola	8. Estendre els serveis públics i privats d'atenció als nois i noies en els períodes escolars no lectius	Coordinació Servei Incentiu	Departament de Benestar i Família, Departament de Treball, Associacions d'AMPA, Organitzacions d'Esplai

OBJECTIUS GENERALS	ACTUACIONS	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
	9. Proporcionar solucions racionals a la impossibilitat d'ajustar l'horari de treball a les entrades i sortides escolars amb l'obertura de biblioteques als centres escolars, d'aules d'estudi vigilades, la organització d'activitats extraescolars al centre o amb atenció a càrrec de serveis de voluntaris de les AMPA	Mediació Servei	Consell Escolar de Catalunya, ICV, Secretaria Gral. de Joventut, Organitzacions d'Esplai, AMPA
1.4. Crear serveis per atendre infants en horaris de treball	10. Estendre i accelerar la política de creació de llars d'infants públiques	Servei	Departament de Benestar Social, Departament d'Ensenyament, Departament de Treball
	11. Regular els establiments d'atenció als infants en horari no escolar (ludoteques, «happy parks»...) per afavorir-ne l'aparició però assegurar-ne la qualitat	Mediació Legislació	Departament de Benestar Social, Departament d'Ensenyament
	12. Estendre i regular els serveis privats de mainaderes professionals (assegurances, formació bàsica, respecte als drets lingüístics dels infants...)	Mediació Legislació	Departament de Benestar Social, Departament d'Ensenyament Departament de Treball
1.5. Afavorir uns bons hàbits alimentaris a través d'uns horaris adequats	13. Encarregar, amb el patronatge d'empreses socialment responsables, una campanya sobre la necessitat de fer un esmorzar adequat en començar el dia	Mediació Campanya	Departament de Sanitat Patrocini privat (tipus Kellogg's, Cola Cao, Danone, etc.)
	14. Estudi sobre els hàbits alimentaris en àpats a migdia fora de casa i del període de descans corresponent, amb conseqüències sobre productivitat i accidentabilitat laboral	Recerca	Departament de Sanitat Departament de Treball
1.6. Afavorir uns bons hàbits de son a través d'uns horaris adequats	15. Exigir una actuació responsable dels mitjans de comunicació públics en la programació que condicioni horaris infantils, especialment de l'hora d'anar a dormir	Mediació Coordinació	Departament de Benestar, Sanitat i Presidència

OBJECTIUS GENERALS	ACTUACIONS	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
	16. Encarregar un estudi al Consell de l'Audiovisual de Catalunya sobre la relació entre la televisió en el son dels ciutadans, a efectes de conseqüències sobre la salut pública	Recerca	CAC, Departament de Sanitat
1.7. Fer possible una correcta atenció mèdica en les malalties lleus infantils	17. Estudiar la possibilitat de crear enfermeries infantils de dia (d'àmbit municipal, en grans empreses, AMPES coordinades...) per a nens i nenes amb malalties lleus sense possibilitat d'atenció familiar	Mediació Coordinació Incentiu	Departament de Sanitat, ICASS, Federacions d'AMPA, Organitzacions Patronals
	18. Estudiar la possibilitat de serveis voluntaris entre membres de les AMPA per atendre nens i nenes amb malalties lleus		Federacions d'AMPA, ICV
	19. Possibilitat reconeguda de permisos laborals especials –sense remuneració– en cas de fills malalts	Mediació Legislació	Organitzacions patronals, Sindicats
2. ESCOLA			
2.1. Garantir la qualitat de l'ensenyament a través d'unes estructures d'organització horària eficients	20. Establir un calendari escolar de períodes no lectius estables	Mediació	Consell Escolar de Catalunya, Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	21. Reduir el període de vacances d'estiu a dos mesos	Mediació	Consell Escolar de Catalunya, Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	22. Fer un estudi sobre l'impacte de les càrregues extraescolars en el rendiment escolar dels alumnes de les escoles catalanes	Recerca	Centres de recerca, Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu
	23. Considerar l'organització d'activitats extraescolars o complementàries al mateix centre escolar, en la doble modalitat de dins i fora de l'horari lectiu	Mediació Coordinació Servei	Consell Escolar de Catalunya, DG d'Ordenació i Innovació Educativa, Federacions AMPA, Organitzacions d'Esplai
	24. Reconsiderar la jornada lectiva partida, amb el manteniment de les hores totals a canvi d'una reducció del període de vacances i l'oferta de serveis complementaris a la tarda al mateix centre	Mediació	Consell Escolar de Catalunya, DG d'Ordenació i Innovació Educativa, Sindicats

OBJECTIUS GENERALS	ACTUACIONS	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
	25. Reconsiderar, segons els nivells escolars, la franja de descans a migdia, anormalment extensa en comparació amb usos europeus	Mediació	Consell Escolar de Catalunya, DG d'Ordenació i Innovació Educativa, Sindicats
	26. Obligar a la mateixa càrrega lectiva total a l'escola pública i a la privada concertada	Mediació	Departament d'Ensenyament
	27. En qualsevol cas, flexibilitzar la possibilitat d'experiències diverses en matèria d'horari escolar per a municipi i cada escola en particular	Mediació Coordinació	Departament d'Ensenyament, Consell Escolar de Catalunya, Consells Educatius municipals
2.2. Millorar les condicions de treball dels docents i la salut laboral	28. Revisar els horaris lectius i els períodes de vacances en funció dels criteris de salut laboral dels docents	Mediació	Consell Escolar de Catalunya Departament d'Ensenyament
	29. Incrementar els temps destinats a preparació docent no lectiva	Mediació	Consell Escolar de Catalunya
2.3. Fer possible la formació continuada del professorat	30. Establiment de sabàtics i permisos per a formació continuada	Mediació Legislació	Departament d'Ensenyament, Facultats de Ciències de l'Educació
2.4. Facilitar la comunicació amb les famílies	31. Elaborar Plans de Comunicació per a cada centre escolar per tal de millorar els intercanvis informatius a tots nivells	Mediació	DG d'Ordenació i Innovació Educativa
	32. Revisar els criteris horaris de les tutories i reunions	Mediació	DG d'Ordenació i Innovació Educativa
2.5. Oferir serveis complementaris a les famílies	33. Convertir els centres escolars en espais educatius «totals» amb ofertes múltiples sense carregar més l'ensenyament regulat, per tal que disminueixi la dispersió de les activitats complementàries de lleure. Preveure la col·laboració de les institucions dedicades a l'esplai infantil i juvenil en els centres escolars	Mediació Coordinació	Departament d'Ensenyament Departament de Benestar i Família Organitzacions d'Esplai
	34. Garantir, a través de la regulació de les activitats extraescolars també en l'àmbit escolar, que no es produeixi un excés de càrrega sobre els nens i nenes	Mediació Legislació	Departament d'Ensenyament

OBJECTIUS GENERALS	ACTUACIONS	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
	35. Donar suport econòmic a famílies de rendes baixes per a les activitats extraescolars sota control públic	Incentiu	Departament de Benestar i Família
3. TREBALL			
3.1. Introduir a la cultura d'empresa el valor de la responsabilitat social, no entesa com una càrrega, sinó com una oportunitat de futur	36. Portar a debat la responsabilitat social de l'empresa (present a l'agenda dels ministres de Treball a la UE a Kolding, juliol de 2002), especialment en la qüestió de la conciliació d'horaris	Mediació	Consell Econòmic i Social
	37. Encarregar estudis per mostrar si la responsabilitat social de l'empresa és un actiu rendible per la seva major penetració social i pels fluxos de confiança que s'aconsegueixen	Recerca	Equips de Recerca, Departament de Treball, Departament d'Economia, IESE, ESADE i Universitats
	38. Particularment, estudiar el problema de l'exercici de la responsabilitat en la Petita i Mitjana Empresa, donat que és la majoritària a Catalunya	Mediació Recerca	Equips de recerca dels centres universitaris de formació empresarial
	39. Crear un certificat de <i>Empresa socialment (o familiarment) responsable</i> segons uns criteris predeterminats que permetin el reconeixement públic de l'esforç a través de campanyes de publicitat i d'una marca identificativa	Mediació Coordinació	Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família, Departament de Treball, Departament d'Economia Departament de Presidència (com òrgan que atorgui el certificat)
3.2. Afavorir les mesures de conciliació d'horaris empresa-família en la perspectiva d'una correcta valoració del cost dels recursos humans	40. Introduir permisos que facilitin la maternitat i la paternitat responsables però que alhora mantinguin la competència laboral del treballador (breus jornades de manteniment, formació regular...)	Mediació Legislació	Departament de Treball, Patronals, Sindicats, Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	41. Facilitar formes de flexibilitat a la jornada laboral de provada eficàcia (mitges jornades, llocs de treball compartits, teletreball, treball a casa...)	Mediació	Departament de Treball, Patronals, Sindicats, Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família

OBJECTIUS GENERALS	ACTUACIONS	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
	42. Flexibilitzar els temps de vacances per ajustar-los a demandes personals, especialment en el sentit de desconcentrar-los	Mediació	Departament de Treball, Patronals, Sindicats, Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	43. Analitzar de manera especial l'increment de treball en cap de setmana i les alteracions en l'organització familiar i escolar que provoca, especialment en un país de serveis turístics. Estudiar contrapartides a les liberalitzacions d'horaris comercials en cap de setmana, com compensacions per llars d'infants, etc.	Mediació	Sindicats, Patronals, Cambres de Comerç, Departament de Treball
	44. Estudiar, de manera coordinada entre empreses i Administració pública la possibilitat de crear serveis de llar d'infants i infermeries infantils de dia d'atenció a infants amb malalties lleus en àrees de gran concentració empresarial	Mediació Incentiu Servei	Departament de Treball, Patronals, Sindicats, Departament d'Ensenyament, Departament de Sanitat, Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	45. Racionalitzar els hàbits horaris propis de formes arcaiques de producció industrial, en benefici d'una conciliació que afavoreixi, simultàniament, treballador i empresa	Mediació	Patronals, Sindicats
	46. Encarregar un estudi sobre la sensibilitat actual de l'empresariat sobre el problema de la conciliació d'horaris i la seva disposició a introduir canvis	Recerca	Centres de Recerca, Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	47. Encarregar un estudi sobre els actuals horaris laborals efectius –no formals–, amb especial atenció als dels caps de setmana i jornades especials (transports, restauració, infermeria...)	Recerca	Centres de Recerca, Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família
	48. Estudiar els problemes específics de les parelles amb doble carrera i les seves dificultats	Recerca	Secretaria de la Família del Departament de Benestar i Família, IESE. Núria Chinchilla (en curs)

OBJECTIUS GENERALS	ACTUACIONS	TIPUS D'ACCIÓ	AGENTS IMPLICATS
3.3. Provocar un canvi en la cultura del treball que, en la perspectiva de millorar la productivitat, busqui l'eficiència (valori els resultats en el menor temps possible), i no la disponibilitat il·limitada	49. Regular l'efectiu compliment dels horaris pactats	Mediació	Departament de Treball, Patronals, Sindicats
	50. Estudiar camins d'aproximació als hàbits horaris europeus en benefici d'una millor competitivitat, de l'homogeneïtzació de cultures productives i de l'afavoriment de l'intercanvi de recursos humans	Mediació	Departament de Treball, Sindicats, Patronals, Patronat Català Pro-Europa

Agraïments

Volem deixar constància del nostre agraïment explícit a totes les persones que han col·laborat a fer possible aquest informe, des dels qui ens han dedicat temps als que ens han proporcionat informació i assessorament. Així mateix, cal agrair la col·laboració de les institucions que ens han deixat consultar els seus fons, darrera de les quals sempre hi ha algú que t'ho ha de facilitar, i fins i tot volem esmentar la llista de fonts consultades per qualsevol de les vies que avui són possibles, especialment les electròniques. A tothom, moltes gràcies.

1. Participants als grups de discussió

Grup de discussió sobre horaris i lleure

- Abelló, Lola (FAPAC)
- Alegre, Miquel Àngel (professor d'activitats extraescolars i sociòleg)
- Batlle, Roser (Fundació Catalana de l'Esplai)
- Garreta, Francesc (Fundació Pere Tarrés)
- Martínez, Mireia (CNJC– Escoltes Catalans)
- Nadal, Isabel (directora CEIP Cervantes)
- Rodas, Josep Maria (CNJC– Escoltes Catalans)
- Romero, Xavier (Responsable de continguts del K3 de TVC)

Grups de discussió sobre horaris d'organització familiar

- Collins, Joseph (empresari i pare de família nombrosa)
- Domingo, Joan (empresari i pare)
- Gironés, Lourdes (empresària i mare)
- Himet, Fàtima (mediadora intercultural i mare immigrant)
- Llonch, Maria Dolors (auditora i mare de família monoparental)
- Llonch, Salut (professora i mare)
- Mateu, Jordi (advocat de la banca i pare)
- Núñez, Francesc (professor d'universitat i pare)

- Ortigosa, Carme (infermera i mare)
- Segon, Montse (psicòloga i futura mare)
- Ubach (Senyor i Senyora) (comerciants i avis)
- Vilajosana, Anna (periodista i membre d'una parella de doble carrera)

Grup de discussió sobre horaris escolars

- Canadell, Rosa (USTEC)
- Cardús, Anna (mestra educació infantil Escola La Roda de Terrassa)
- Giera, M.^a Dolors (mestra educació primària)
- Guilera, Raimon (FAPAC)
- Pijoan, Teresa (Secretaria del Consell Escolar de Catalunya)
- Sallent, Salvador (Confederació d'Associacions Cristianes de Pares d'Alumnes)

Grup de discussió sobre horaris de treball

- Bofill, Rosa (CCOO)
- Bosch, Narcís (Consell de Cambres de Catalunya)
- Carrasco, Josep Antoni (PIMEC-SEFES)
- Chinchilla, Núria (IESE)
- Ibars, Javier (Foment del Treball)
- León, Consuelo (Periodista. IESE)
- Segura, Montse (Dep. de Treball de la Generalitat)

2. Assessorament

- Abad, Jaume (Departament de Treball de la Generalitat)
- Almeda, Elisabet (UPF)
- Amorós, Carme (Departament Ensenyament de la Generalitat)
- Arasans, Antonio (FAPEL)
- Artiles, Martín (UAB)
- Camps Russinès, David (Fundació Pere Tarrés)
- Font, Imma (Federació d'Associacions de Pares d'Escoles Lliures)
- Garrofé, David (CECOT)
- Governa, Raimon (CNJC-Escoltes Catalans)
- Giera, Maria del Mar (UAB-ISOR)
- Hallado, José (PIMEC-SEFES)
- Íñiguez, Lupicinio (UAB)
- Jabardo, Luz (CCOO-Ensenyament)
- Llorens, Mireia (Secretaria de la Família)
- Mariné, Abel (UAB)
- Martínez, Carles (USTEC)
- Mata, Irene (Fundació Pere Tarrés)
- Mateu, Ricard (director de programació de K3 a TVC)
- Pardo, Verònica (Servei Català de Trànsit)
- Sánchez, Raül (FANOC)

- Sardà, Christine (Institut Català de la Dona)
- Torns, Teresa (UAB)
- Valls, Núria (Fundació Catalana de l'Esplai)
- Vidal, Carme (UAB)

3. Institucions col·laboradores

- AFAMMER (Associació Femenina del Medi Rural de Catalunya)
- Autoritat del Transport Metropolità
- Cambra de Comerç de Barcelona
- Cambra Oficial de Comerç i Indústria de Terrassa
- CCOO Federació d'Ensenyament
- CECOT
- CEIP Cervantes
- Confederació d'Associacions Cristianes de Pares d'Alumnes
- Consell de Cambres de Comerç de Catalunya
- Consell Escolar de Catalunya. Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya
- Consell Nacional de la Joventut de Catalunya
- Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu. Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya
- FANOC. Federació d'Associacions de Famílies Nombroses de Catalunya
- FAPAC. Federació d'Associacions de Pares d'Alumnes de Catalunya
- FAPEL. Federació d'Associacions de Pares d'Escoles Lliures
- FETE-UGT
- Fomento del Trabajo Nacional
- Fundació Catalana de l'Esplai
- Fundació Pere Tarrés
- IBN Batuta
- IESE
- Institut Català de la Dona
- Institut Català del Consum
- Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona
- Institut Municipal de Mercats de Barcelona
- Institut Nacional d'Estadística de Catalunya
- PIMEC-SEFES
- Secretaria de la Família. Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya
- Servei Català de Trànsit
- Televisió de Catalunya
- Transports Metropolitans de Barcelona
- Universitat Autònoma de Barcelona
- USTEC

4. Fonts consultades

Biblioteques i centres de documentació

- Biblioteca de Catalunya
- Biblioteca de Ciències Socials de la UAB
- Biblioteca de la ESADE
- Biblioteca d'Humanitats de la UAB
- Biblioteca General de l'Ajuntament de Barcelona
- Centre de Documentació de l'Institut Català de la Dona
- Centre de Documentació de l'Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona
- Centre de Documentació Estadística de l'Ajuntament de Barcelona
- Institut Nacional d'Estadística de Catalunya
- Sala de Revistes de l'Institut de Ciències de l'Educació de la UAB

Altres fonts consultades

- Agència EFE
- Ajuntament de Barcelona
- AEDIPE. Asociación Española de Dirección de Personal
- Associació de Comerciants Carmel Centre
- Associació de Comerciants Zona Nord
- ACPB. Associació de Consumidors de la Província de Barcelona
- ACI. Associació de Consumidors Independents
- Associació de Dones Directives i Empresàries
- Associació de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya
- Ayuntamiento de Madrid
- CEAPA. Confederación Espanyola de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos
- CIS. Centre d'Investigacions Sociològiques
- Ciutadans pel Canvi
- Consell Municipal de Consum
- Diari Oficial del Parlament Europeu
- Directives de la Comissió Europea
- Dones Emprenedores de Catalunya
- ESADE
- Eurostat
- Eurydice
- Federació Catalana de Municipis
- FAPAES. Federació de Pares d'Alumnes de Secundària
- Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball. Dublín.
- Grup de Recerca en Nutrició Comunitària del Parc Tecnològic de Barcelona
- INCE. Instituto Nacional de Calidad y Evaluación
- Nacions Unides
- Observatori Europeu de la Situació Social, de la Demografia i de la Família
- OCDE
- Slow Food

- SGAE. Sociedad General de Autores y Editores
- Sofres / TN
- Universidad Pontificia de Comillas
- Universitat Ramon Llull
- UPS
- Volkswagen
- Consellería de Familia, e Promoción deo Emprego. Muller e Xuventude. Xunta de Galicia

Pàgines web

<http://europa.eu.int/en/comm/eurostat/erostat.html>

<http://pfie.ed.gov>

www.abomedia.com

www.aedipe.es

www.avui.com

www.bcn.es

www.blues.uab.es/iemb

www.cambrabcn.es

www.cis.es

www.elmundo.es

www.elpais.es

www.estrella.economica.com

www.eurydice.org

www.familyfriendlyschools.org

www.gencat.es

www.lavanguardia.es

www.magisnet.com

www.mec.es

www.prospect.org

www.sgae.es

www.slowfood.com

www.sofresam.com

www.stnet.es/ugt-ensenyament

www.ucm.es

www.wsws.org

Annexos

- 1. Estudis i informes estudiats**
- 2. Resum dels documents i legislació més rellevant**
- 3. Bibliografia general**

1. Estudis i informes estudiats

- Adelantado, J. (2000), *Cambios en el Estado del Bienestar*. Barcelona, Icaria-Servei de Publicacions de la UAB.
- Afammer (2000), *Co-education in Spain (Catalonia)*, European Project Reconciliation of Work and Family Responsibilities.
- Afammer (2000), «*Social Policies*» in *Spain and Netherlands*, European Project Reconciliation of Work and Family Responsibilities.
- Alliantine, Vrouwen (2000), *Compartir responsabilidades familiares y laborales*. Projecte europeu realitzat per Afammer, Kvinnoforum, Centre d'Investigació de la Universitat d'Utrecht i Centre d'Estudis Pedagògics Generals.
- Altieri, Leonardo (1977), «Il lavoro e il tempo» a *Tempo de viveri, Nove identita e paradigma*. Giovane Dopo II.
- Álvarez de Toledo Saavedra, Consuelo (abril de 2001), «La familia, imagen de un país», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela. Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Baena Cobo, Ana (abril de 2001), «Teletrabajo como instrumento a favor de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Balbo, Laura (1979), «La doppia presenza». Milà, *Inchiesta*, Núm. 32.
- Barcelona Educació* (juny-juliol, 2001), «L'estiu educa? Com les vacances són un temps per aprendre», *Barcelona Educació*, Núm. 19, Institut d'Educació, Ajuntament de Barcelona
- Bassedas, Mercé; Benloch, Montse; Sellarès, Rosa (1996), *Work and Family Life in Five Cities*, European Commission, Ajuntament de Barcelona, Institut d'Educació.
- Bielenski, Harald (coord.) (1994), *New Forms of Work and Activity. Survey of Experience at Establishment Level in Eight Countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bielenski, Harald i Hartmann, Josef (1998), *Combinar familia y trabajo: el reparto del trabajo entre hombres y mujeres*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

- Boletín de Estadísticas laborales. Núm. 165/Sept. 2001, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Bourdieu, P. (1973), *Le métier de sociologue*, París, Mouton.
- Brullet, C. (2000), «El debat sobre la conciliació ocupació-família en el marc de les polítiques familiars a Europa», *Revista de l'Associació Catalana de Sociologia*, Núm. 12.
- Brullet, C. (2000), «Les polítiques de conciliació de la vida professional i la vida familiar: el cas dels serveis de suport a les famílies», a Flaquer, Ll. (coord.), *Informe sobre la situació de la família a Catalunya: un intent de diagnòstic*. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social.
- Cabrillo, Francisco (17-18 de mayo 2001), «Support for Children and Fertility Rates», Simposio Internacional Economía y Familia.
- Cambra de Comerç de Barcelona (2001), *Horaris comercials*, www.cambrabcn.es
- Cambra de Comerç de Barcelona (2001), *La Cambra de Barcelona proposa cinc grans línies d'actuació per configurar una estratègia de política familiar coordinada*, www.cambrabcn.es/premsa
- Cambra de Comerç de Barcelona (2001), *La Cambra presenta esmenes als pressupostos de l'Estat per al 2002 per incrementar les prestacions familiars*, Cambra de Comerç de Barcelona.
- Cambra Oficial de Comerç i Indústria de Terrassa (2001), *Percepció de les empreses sobre l'ensenyament a Catalunya*.
- Cardús i Ros, S. (1985), *Saber el temps*, Barcelona, Altafulla.
- Cardús i Ros, S. (2000), *El desconcert de l'educació*, Barcelona, La Campana.
- Campiglio, Luigi (17-18 de maig 2001), «The Political Voice of the Family: Theoretical and Economic Aspects», Simposio Internacional Economía y Familia.
- CECOT (2001), *Propuestas sobre conciliación de la maternidad/paternidad y la vida familiar con la vida laboral de las personas trabajadoras*, CECOT.
- CEOE (2001), *Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2000. Estructura y Contenido de los Convenios Colectivos en España*, Informes y Estudios de CEOE, núm. 85.
- CEPA (26 febrer 2001), *CEPA reclama una nueva organización de los tiempos escolares*, Madrid.
- Chinchilla, M^a Núria i Poelmans, Steven (2001), *Políticas familiarmente responsables. Conciliar trabajo y familia ¿Una preocupación en las empresas españolas?*, IESE, Universidad de Navarra.
- CIS (abril, 1999), *Consumo cultural*, Datos de Opinión 22, Estudio CIS 2324.
- CIS (enero, 1997), *De las mujeres y el empleo*, Datos de Opinión 10, Estudio CIS 2.233.
- CIS (mayo, 2000), *La televisión y los niños*, Datos de Opinión 26, Estudio CIS 2.391.
- CIS (noviembre, 1995), *Deporte y otros ocios*, Datos de Opinión 10.
- Codina, Pilar (1997), *A Barcelona les dones canvien els temps*, Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona.
- Colectivo Ioé: Pereda, Carlos; Actis, Walter i de Prada, Miguel Angel (1996), *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Collazos, Luis Carlos (abril de 2001), «Armonía entre vida privada y vida laboral», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral. Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Comer, M.D. i James, P. (2001), *Schools that Develop Children*, www.prospect.org

- Comissió Catalana de Trànsit i Seguretat Viària (15/12/98), *Pla català de seguretat viària 1999-2001*, Servei Català de Trànsit, Generalitat de Catalunya.
- Comissió Econòmica de les Nacions Unides per a Europa (1995), *Ús del temps de les dones a Europa i Amèrica del Nord*, Institut Internacional d'Investigació de la Dona de les Nacions Unides, Nacions Unides Nova York i Ginebra.
- Comissió Europea, Direcció General XV y V (2001), *Igualtat de drets i oportunitats per homes i dones a la Unió Europea*, Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.
- Consell Municipal de Benestar Social (juliol 1991), *Els temps de les dones: de la reflexió a la pràctica*, Ajuntament de Barcelona.
- Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu, Departament d'Ensenyament. Generalitat de Catalunya (desembre de 2000), *Sistema d'indicadors d'Ensenyament de Catalunya*.
- Chiaverini, Bruno (2002), «Polítiques de conciliació: diversos exemples europeus», Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Constantino, Steve (2001), *Family Friendly School*, www.familyfriendlyschool.org
- d.a. (primavera 2000), *Transnational trade unionism: Facing the challenges of regionalisation and globalization*, *Transfer: European Review of labor and Research*, vol 6, núm. 1.
- d.a. (maig, 2001), *Eiobserver: European Industrial Relations Observatory*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- d.a. (abril de 2001), «Selección de artículos sobre conciliación», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- d.a. (1997), *Femmes et travail*, Comissió Europea, Direcció General V.
- d.a. (2000), *Family Issues between Gender and Generations*, Comissió Europea, European Observatory on Family Matters at the Austrian Institute for Family Studies.
- Dalmáu Blanch, M.^a E. (2002), *Reconciliación del Trabajo y la Responsabilidad Familiar integrados en la educación*, Associació Femenina del Medi Rural (AFAMMER).
- D'ambrossio, Mario (2001), *Experiencias nacionales sobre distribución del tiempo de trabajo en Italia*, www.aedipe.es/tiempo_de_trabajo.htm
- Darcy de Oliveira, R. (2001), «Reorganizar el tiempo entre hombres y mujeres». 1^{er} Congrés Internacional de Conciliación de la vida familiar y laboral, Santiago de Compostela, abril del 2001.
- David, Barbara (2002), «Un projecte de consens: una resposta integrada a les necessitats de la vida laboral i familiar al Commerzbank», Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, Barcelona, 10 i 11 de maig de 2002, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- David, Miriam E. (1999), *Home, Work, Families and Children: New Labour, New Directions and New Dilemmas*, International Studies in Sociology of Education, Vol. 9, Núm. 3.
- Fuente Panyell, Victoria de la (2002), «Organització interna dels horaris familiars i impacte en la salut dels infants i adolescents», Jornades d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Departament de Benestar Social (2000), *Dia Internacional de la Família*, Col·lecció

- Parlem de la família, núm. 1, Secretaria de la Família, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Departament de Benestar Social (2001), *Família al medi rural*, Col·lecció Parlem de la família, núm. 2, Secretaria de la Família, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Departament de Benestar Social (2001), *Pla integral de suport a la infància i l'adolescència de Catalunya*, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya (2001), *Estadística de l'ensenyament 2001*.
- Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya (2001), *Estadística de l'Ensenyament 1980-1981, 1999-2000*.
- Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya (juny 2001), *Instruccions curs 2001-2002*.
- Deven, Fred; Inglis, Sheila; Moss, Peter i Petrie, Pat. (1999), *Conciliation de la vie professionnelle et familiale et qualité des services de soins*, Comissió Europea, Direcció General V.
- Dumenjo Martí, Rosa Maria (abril de 2001), «Legislar comportamientos sociales en el siglo XXI», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Dumont, Gérard-François (17-18 de mayo 2001), «La science économique et la famille», Simposio Internacional Economía y Familia.
- Durán, M.^a Ángeles (1986), *La jornada interminable*, Barcelona, Icaria.
- Durán Heras, M.^a Ángeles (1977), *El trabajo de la mujer universitaria en la empresa*, Fundación Universidad Empresa, Madrid.
- Dybkjaer, Lone (2000), *Informe sobre los informes anuales de la Comisión «Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea– 1997, 1998 y 1999»*, Parlamento Europeo.
- EFE, «Los padres latinos son los que menos tiempo pasan con sus hijos», EFE
- Esping-Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.
- Esteban, Alberto (1998), *Experiencias nacionales sobre disminución y distribución del tiempo de trabajo en España*, www.aedipe.es/tiempo_de_trabajo
- Estruch, J. i Cardús, S. «El bautismo como rito de iniciación: transformaciones actuales de su significado» a *Concilium*, núm. 142, febrer de 1979.
- European Commission Network «Family and Work» (abril de 2001), «Parental Leave in European Union Countries», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs (juliol 2001), *Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects*.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001), *Working Conditions in Atypical Work*, www.eurofound.ie
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001), *Employment and Working Time in Europe*, www.eurofound.ie
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001), *Working Time and Flexibility*, www.eurofound.ie

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001), *Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe*, www.eurofound.eu.int
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001), *Working Time Preferences at Different Phases of Live*, www.eurofound.eu.int
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1999), *Times in the City and Quality of Life*, www.eurofound.eu.int
- European Observatory on Family Matters (2000), *Family Issues Between Gender and Generations*, Comissió Europea.
- Eurostat (2000), *La situation sociale dans l'Union européenne*, Comissió Europea, Direcció General I.
- Eurydice (2001), *Organisation of School Time in Europe*, Eurydice National Units.
- F.A.P.A. (2001), «Los primeros del colegio»: Programa de prestación de Servicios complementarios en los Colegios Públicos, www.mec.es/madriddp/programas/1cole.html
- FAPAC i Fundació Catalana de l'Esplai (2001), *MANIFEST «Eduquem més enllà de l'horari lectiu»*, Experiència pilot 2001-2002.
- FAPAC (2001), *25é aniversari de la FAPAC, Congrés família i escola*, Volum I «Jornades territorials».
- FETE-UGT (2001), *Puntualizaciones de FETE-UGT a la demanda de modificación del calendario escolar formulada per la FAPAC*, www.stnet.es/ugt-ensenyament/publica/puntualitzacions.htm
- FETE-UGT (octubre, 2001), «Reducció per cura d'un fill», Revista *Laborals*.
- Flaquer, Ll. (2000), *Les polítiques familiars en una perspectiva comparada*, Barcelona, Colecció Estudios Sociales, Núm. 3, Fundació "la Caixa".
- Flaquer, Ll. (2002), *Informe sobre la situació de la família a Catalunya*, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Forum Économique Franco-Allemand, 5th meeting (6-7 de juliol de 1999), «Reduction of Working Time», Eastward Enlargement of the European Union, CEPIL, document de treball núm. 99-13.
- Francolí i Martínez, Ramon (2002), «La dimensió educativa de la conciliació d'horis», Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals.
- Fundació Pere Tarrés i URL (2001), *Família i vacances infantils a Catalunya*.
- Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo (1996), *El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea: dimensión en función de sexo*, Folleto informativo, Núm. 23.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2000), *Diez años de condiciones de trabajo en la Unión Europea*.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1998), *Combinar familia y trabajo: el reparto del trabajo entre hombres y mujeres*.
- Galindo Martín, Miguel-Ángel (17-18 de mayo 2001), «Familias y crecimiento», Simposio Internacional Economía y Familia.
- García Ramón, M. D.; Cànoves, G.; Prats, M. (1994), «Les dones i l'ús del temps a Barcelona: el cas del barri de Sants», Revista *Barcelona Societat*, Núm. 2.
- Gasparini, Giovanni (coor.) (1998), *Trabajo a tiempo completo o trabajo a tiempo parcial: realidades y opciones*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

- González Gago, Elvira (abril de 2001), «Los servicios de apoyo como nuevo yacimiento de empleo. Pros y contras de su desarrollo», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Guadalajara, Natividad i Guijarro, Francisco (abril de 2001), «Valoración de la situación laboral, vida familiar y tiempo libre en el medio rural y urbano. Diferencias de género en la Comunidad Valenciana», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Haaland Matláy, Janne (abril de 2001), «Los países escandinavos: recursos de apoyo a la conciliación», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Hernández Rodríguez, Gerardo (abril de 2001), «Profesionalizar los servicios de apoyo», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Hutchinson, Sue (1996), *Flexibilidad en el trabajo. Experiencias y prácticas en Europa*, Ed. Gestión 2000.
- INJUVE (abril de 2001), «Juventud Española, 2000», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona (febrer 1994), *Les dones i l'ús del temps a Barcelona. El cas del barri de Sants*, Ajuntament de Barcelona, Àrea d'Afers Socials i Joventut.
- Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (2000), *Sistema estatal de indicadores de la evaluación*, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE) (maig de 2001), *Actividades del alumno fuera del horario escolar (1). Trabajos escolares fuera de casa*, www.ince.mec.es
- Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE) (maig de 2001), *Actividades del alumno fuera del horario escolar (2). Actividades extraescolares*, www.ince.mec.es
- Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE) (octubre de 2001), *Participación de los padres en el centro (2). Participación de los padres en centros de educación secundaria*, www.ince.mec.es
- Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE), Ministerio de Educación Cultura y Deporte (2001), *Datos básicos de la Educación en España en el Curso 2001/2002*, www.ince.mec.es
- Izquierdo, M.^a Jesús; del Río, Olga; Rodríguez, Agustín (1988), *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Journal Officiel des Communautés européennes, C13, (12/2/1974).
- Krueger (1991), citat a Del Rincón, Delio *et al.* (1995), *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid, Dykinson.
- Lichy, Joanna (2002), «Polítiques de conciliació: diversos exemples europeus», Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.

- López López, M.^a Teresa (17-18 de mayo 2001), «Políticas públicas y familia. Fundamentos y nivel de protección», Simposio Internacional Economía y Familia.
- Lleyda i Basiana, Agustí (2002), «Conciliació d'horaris escolars i familiars en el medi rural», Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals. Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Llobera, G. i Serra, J. (2000), *Menjar salut i plaer*, Barcelona, ACV edicions.
- Marc Unitari de la Comunitat Educativa (1993), «Per un horari i jornada escolar pedagògicament positius, laboralment raonables i socialment satisfactoris», *Guix. El recull*, núm. 186
- Mardones, José M. (1997), *Desafíos para recrear la escuela*, Madrid, PPC.
- Martín , Antonio i Jódar, Pere (setembre, 1999), *Acords sobre ocupació a les empreses*, CCOO del Vallès Occidental.
- Martín Artilles, A. i de Alós-Moner, R. (4-5 de maig de 2000), «Tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa», Simposi Internacional El Repartiment del Treball: Temps i Vida Quotidiana.
- Martinez González, M. i Pallarès Parejo, S. (2000), *Dones en càrrecs de responsabilitat: des del comandament intermedi a l'alta direcció*, Barcelona, Institut Català de la Dona. Col·lecció Dona i Societat, Estudis 9.
- Masachs Labori, M^a del Mar, *Les «Family Friendly» Policies als U.S.A.*, Secretaria de la Família, Departament de Benestar Social
- Masachs Labori, M^a del Mar (2001), *Les Politiques Familiars a Catalunya: Mesures de conciliació entre la vida laboral i familiar*, Departament de Benestar Social.
- McDonald's (21/08/01), *New, York, New Jersey and Conneticut Tri-State McDo-*
nald's, www.pfie.ed.gov
- Merelli, M., Nava, P., Grazia M. (ed.) (desembre 2000), *Reconciliació de la vida familiar i de treball a les petites empreses. Els models i les estratègies «family friendly» a Itàlia, França i Alemanya*, LeNove S.r.l. Studi e Ricerche Sociali.
- Merllié, Damien i Paoli, Pascal (2001), *Diez años de condiciones de trabajo en la Unión Europea*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de trabajo.
- Ministerio de Educación y Ciencia (2001), *Datos básicos de la educación en España en el curso 2001-2002*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999), *Encuesta de población activa*, Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999), *Conciliación vida familiar y laboral*, Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (setembre de 2001), *Encuesta de coyuntura laboral*, Boletín de Estadísticas Laborales, núm. 165.
- MISSOC-INFO (2000), *Évolution de la protection sociale dans les États membres de l'Union européenne*, Comissió Europea.
- Mohedano Escobar, Ana (abril de 2001), «Los jóvenes del siglo XXI», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Morales, Montserrat i Romaña, Teresa (1993), «Entre matí i tarda. Espai oblidat, temps perdut», *Guix. El recull*, núm. 186.
- Moreno Raymundo, Gloria (abril de 2001), «La evolución del mercado laboral en los últimos veinte años. Cambios y consecuencias de la conciliación», 1^{er} Congreso

- Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Murillo, Soledad (1996), *El Mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.
- Nevado Bueno, Teresa (abril de 2001), «Reflexiones sobre los problemas que dificultan la conciliación de vida laboral y familiar», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Niemi, Iris (ed.) (1995), *Time Use of Women in Europe and North America*, United Nations Economic Commission for Europe, United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women.
- Nogueras, M.^a Ángeles (abril de 2001), «Iniciativas institucionales europeas como recursos de apoyo a las familias», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Nogueras, M.^a Ángeles (2002), «L'empresa moderna té un nou col·laborador: "el combinador de tasques"», Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, Barcelona, 10 i 11 de maig de 2002, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- OCSE (1997), *Jornada y sueldo de los profesores*, L'Expresso.
- OECD (2001), *Education at a glance*, OECD Indicators, OECD.
- Organización Internacional del Trabajo (1996), «¿Cuál será el porvenir del trabajo?: Ideas extraídas de un estudio francés», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, núm. 1.
- Parlamento Europeo (2000), *Informe sobre los informes anuales de la Comisión «Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Unión Europea – 1997, 1998 y 1999»*, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.
- Pereira García, Jaime (abril de 2001), «La flexibilidad de la jornada laboral como ayuda a la conciliación entre la vida privada y laboral», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Pereira, Miguel A. (1999-2000), *El enemigo número uno del tiempo escolar: la rigidez*, www.magisnet.com
- Pereira García, Jaime (2002), «Flexibilitat en l'organització del treball», Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, Barcelona, 10 i 11 de maig de 2002, Departament de Benestar Social, Generalitat de Catalunya.
- Pérez Díaz, Víctor; Chuliá, Elisa i Valiente, Celia (2000), *La familia española en el año 2000*, Fundación Argentaria Visor.
- Pérez, Díaz, Víctor; Rodríguez, Juan Carlos i Sánchez Ferrer, Leonardo (2001), *La familia espanyola davant l'educació dels seus fills*, Fundació la Caixa.
- Poelmans, Steven i Chinchilla, M^a Núria (2001), *The Adoption of Family-Friendly HRM Policies. Competing for Scarce Resources in the Labour Market*, IESE, Universitat de Navarra.
- Promberger, M.; Rosdücher, J.; Seifert, H. i Trinczek, R. (1997), *Weniger Geld, Kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs?*, Berlin, Edition Sigma.
- Plec, El (2000), «Estudi sobre els APA de Catalunya: les APA a la fi del mil·lenni», *El Plec*, núm. 53 (Segon semestre curs 1999-2000).

- Quintana, Manuel Esteban (1986), *La movilidad obligada a l'àrea metropolitana de Barcelona*, vol. 2, Àrea metropolitana de Barcelona, Mancomunitat de Municipis, Gabinet de Comunicació-Oficina de Publicacions.
- Quintana, Manuel Esteban (1986) *Distribución de la Movilidad per Treball a la Región metropolitana de Barcelona*, vol 3, Área Metropolitana de Barcelona, Mancomunitat de Municipis, Servei d'Informació Territorial.
- Ramos Torres, Ramón (1990), *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdades entre mujeres y hombres en España*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- Rey Barreiro, Teresa (abril de 2001), «La conciliación en la Comunidad Autónoma de Galicia», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Richter, Rudolf (abril de 2001), «Combinando trabajo y familia: Aspectos sociales y políticas de familia en Europa», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Ritcher, Rudolf (2002), «Recursos de suport per a la conciliació en els països de la Unió Europea», Jornades sobre Conciliació d'Horaris Familiars, Escolars i Laborals, Departament de Benestar Social Generalitat de Catalunya.
- Rippert, Ulrich (2001), *German Union Teams up with Volkswagen to Create Low-Wage Sector*, www.wsws.org/articles/2001/sep2001/vw-s12_prn.sh
- Rodríguez, Arantxa; Goñi, Begoña i Muguredi, Gurutze (ed.) (1996), *El futuro del trabajo. Reorganizar y repertir desde la perspectiva de mujeres*, Centro de Documentación y Estudios de la Mujer (CDEM) i Bakeaz.
- Rohlf, I.; Borrell, C. i Fonseca, M. Do C. (2000), *Género, desigualdades y salud pública: conocimientos y desconocimientos*, Gac Sanit 2000; 14 (Supl. 3).
- Rohlf, Isabella (2000), *El género como determinante de la salud. Las desigualdades en la salud de mujeres y hombres*.
- Rousseau, Jean-Marc i Hamer, Nigel (1993, revisado 1998), *Estudio de casos en optimización de horarios para el transporte público*, www.giro.ca/articles/espanol/estudio_de_caso.htm
- Rovira i Pérez, E i Tarrés Vallespi, A. (juliol de 2001), *Els temps de vida i la cura de les persones: Aproximació al treball familiar de les mares amb fills petits al seu càrrec des d'una perspectiva de gènere a Sant Cugat del Vallès*, Primera beca de recerca Dona i informació, Ajuntament de Sant Cugat del Vallès.
- Santos Correia, Manuela (2001), *El cambio de tiempo de trabajo*, www.aedipe.es/tiempo_de_trabajo.htm
- Schleypen, Elke (abril de 2001), «Resultados obtenibles con un nuevo enfoque en las políticas de Recursos Humanos», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.
- Secretaría Confederal de la Mujer. CC.OO. (novembre 1999), *Valoración y comentarios sindicales a la Ley 39/1999 de 5 de noviembre*, www.ccoo.es
- Secretaría General del Congreso de los Diputados, Dirección de Estudios y Documentación, Departamento de Documentación (2001), *La conciliación de la vida familiar y laboral (Suecia, Suiza, Reino Unido, Países Bajos, Noruega, Francia)*,

- Dirección de Estudios y Documentación, Departamento de Documentación, Serie General, Nota documental núm. 97/VII.
- Seifert, Harmut i Trinczek, Rainer (setembre, 1999), *New Approaches to Working Time Policy in Germany: the 28,8 Hour Working Week at Volkswagen Company*.
- Serra Majem, Ll.; Aranzeta Bartrina, J. (2000), *Estudio EnKid (1998-2000) sobre Hábitos Alimentarios y Estado Nutricional de la Población Infantil y Juvenil*, Barcelona, Masson.
- Servei Català de Trànsit (2001), *Model de retencions d'un dia laboral*, Servei Català de Trànsit, Generalitat de Catalunya.
- Servei d'Anàlisi Econòmica de la Cambra de Comerç de Barcelona (2001), *Política familiar: valoració i vies possibles d'actuació*, Cambra de Comerç de Barcelona.
- Servei d'Informació Territorial, Secció d'Estadística i Anàlisi Territorial (1989), Àrea Metropolitana de Barcelona, *Estadístiques bàsiques*, Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.
- Setién, M.^a Luisa (1996), *Spanish Women: Between Family and Autonomous Leisure*, «Women, Leisure and the Family in Contemporary Society. A Multinational Perspective», Editat per Nicole Samuel, Ed. Cab International.
- SGAE– Sociedad General de Autores y Editores (2001), *La fuerza de la creación*.
- Sirianni, Carmen i Eayrs, Michele (octubre-desembre 1985), «Tempo e lavoro: razionalizzazione, flessibilità e uguaglianza», *Rassegna Italiana di Sociologia*, vol. XXVI.
- Socialistes-Ciutadans pel Canvi (2001), *Pla d'escoles bressol: Model Alternatiu d'Educació Infantil*.
- SOFRES (2001), *Datos de audiencia octubre 2001*, www.sofresam.com
- SOFRES (maig 2001), *Las Audiencias de TN/SOFRES*, Boletín Mensual de Sofres Audiencia de Medios, nº 35, www.sofresam.com
- SOFRES (novembre 2001), *Las Audiencias de TN/SOFRES*. Boletín Mensual de Sofres Audiencia de Medios, nº 40, www.sofres.com
- Subirats Martori, Marina i Lozares Colina, Carlos (1990), *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona: Condicions de vida i hàbits de la població*, Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona, Diputació de Barcelona.
- The National PTA (2001), *Cien maneras en que los padres y madres de familia pueden apoyar la educación de sus hijos*, www.pta.org
- TNS Harris (2001), *UPS Europe Business Monitor*.
- Torns, Teresa (2001), *El trabajo a tiempo parcial: ¿un mercado engañoso?*, www.eiro.com
- Torns, T.; Miguélez, F. (coord.) (2000), *Temps i ciutat*, Consell Econòmic i Social de Barcelona.
- Turco, Livia, *El temps és riquesa i no tan sols diners*.
- UGT-Ensenyament (2001), *Salaris del professors per al 2001*, www.stnet.es/ugt-ensenyament/publica/salaris.htm
- Volkswagen Foundation (1994), *Release Increase-Performance Security*, www.vw-personnel.com
- Werdning, Martin (17-18 de mayo 2001), «Child-Related Benefits throughout the Family Life-Cycle: Lessons from the Cas of Germany», Simposio Internacional Economia y Familia.

«Algunas reflexiones a propósito de la ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (2001)», 1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, Santiago de Compostela, Consellería de Familia, e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude.

«Campaña Nacional Krece Plus» (2002), a www.kelloggs.es

Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE núm. 266 (6 de noviembre de 1999).

2. Resums dels documents i legislació més rellevant

Resum dels documents

25 ANIVERSARI DE LA FAPAC. CONGRÉS FAMÍLIA I ESCOLA. VOLUM I «JORNADES TERRITORIALS» (2001)

Paraules clau: família, escola

Àmbit: Espanya

HORARI I CALENDARI ESCOLAR:

En les últimes dècades la societat ha sofert canvis molt profunds i acceleradament. Incorporació de la dona al mercat laboral, canvis del model de família, reducció del nombre de fills, democratització de la societat i l'anomenat «Estat del Benestar». Tots aquest canvis socials s'han de reflectir tant a l'escola com en el lleure. Hem d'entendre que la diversitat d'opcions d'horari i calendari escolar està estretament lligada al context social, polític i cultural. Abans el paper de la família i de l'escola estaven molt definits, l'escola formava i la família educava. L'escola ha hagut de passar del paper tradicional de formació a oferir uns serveis de tipus no lectiu que complementen l'escolarització, han nascut les activitats extraescolars.

Per atendre les necessitats socials de l'educació més enllà del temps lectiu, es desenvolupen les conegudes activitats extraescolars, definides per la LODE com a: «Activitats que es realitzen en l'interval de temps comprès entre la darrera sessió lectiva del matí i el començament de les sessions de la tarda, i també les activitats que es realitzen abans o després de l'activitat docent». Tot i que algunes lleis fan menció de la seva importància, la legislació no està estructurada, ni els serveis definits.

Les conclusions de les jornades van ser aquestes:

- En l'actualitat ningú posa en dubte que en l'educació dels infants i joves, intervenen a més de la família i l'escola altres agents educatius que van tenint cada dia més pes. El que nosaltres desitgem és que aquests serveis amb una clara intencionalitat educativa, tinguin el reconeixement professional tant de les famílies com dels claustres de les escoles.
- Cal articular mecanismes de coordinació entre els agents educatius de les diferents institucions amb l'objectiu d'establir relacions de col·laboració i de suport que repercutixin en una millor atenció educativa dels infants.
- Trobem necessari que els serveis d'educació no formal disposin de professionals formats, competents i laboralment regularitzats.
- Cal que les activitats que es duguin a terme fora de l'horari escolar tinguin qualitat, siguin integradores i compensatòries de possibles desigualtats socials.
- Caldria anar cap a un horari el més ampli a nivell social possible, però sempre fent una bona diferenciació entre la part lectiva i no lectiva del mateix.
- No totes les activitats han d'omplir continguts.
- L'AMPA hauria d'ésser qui vigili la qualitat d'aquestes activitats fetes a l'escola i qui les organitzi.
- Quant a l'opinió dels pedagogs sobre la jornada continuada se centra en la capacitat d'atenció dels nens, però es podria buscar un equilibri entre activitats de lleure i activitats de continguts.

- Hi ha un informe de Meijvogel, Ria i Petrie, Pat, *Atención a la infancia fuera del horario escolar en la Unión Europea* (1996), on s'assenyala que cal tenir en compte cinc aspectes al definir un horari i calendaris escolars:
 - La duració i disposició de les hores laborals dels pares i dels escolars.
 - La duració de les vacances escolars i de les laborals.
 - El dret a deixar la feina temporalment per raons familiars.
 - El paper que juga l'escola a l'hora d'atendre als nens fora d'horaris escolars.
 - La provisió de centres d'educació no formal, serveis lúdics i d'oci.

ALGUNAS REFLEXIONES A PROPÓSITO DE LA LEY PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral (2001)
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: conciliació, família, treball

Àmbit: Espanya

Les tasques de cura en les modificacions de la llei:

- S'introdueixen en el permís retribuït de dos a quatre dies (si es necessita desplaçament) per a les situacions d'hospitalització i accident.
- El dret a reducció de jornada o excedència per a la cura de menors, s'amplia també a familiars directes que necessiten cura i que, per raó d'edat o malaltia, no puguin valer-se per si mateixos.
- El permís de maternitat segueix tenint la mateixa durada, 16 setmanes, excepte en els casos de part múltiple en els quals s'amplia a dues setmanes per cada fill, a partir del segon.
- També respecte al permís de maternitat, s'amplien de quatre a deu les setmanes que la mare podrà transferir al pare, podent gaudir-se aquest permís de forma simultània o successiva.
- S'unifica per als supòsits d'adopció o acolliment l'edat del nen a 6 anys, permetent el mateix període de suspensió que per al supòsit de part.

Què és la vida familiar?

En la seva exposició de motius aquesta llei afirma, com a una de les justificacions de la necessitat de una nova normativa, la incorporació de la dona al treball. Però les dones no s'han incorporat al treball, les dones han treballat sempre. Al que s'han incorporat és la treball assalariat, mantenint sobre les seves esquenes la responsabilitat de la feina domèstica.

Segons estudis realitzats, del total d'hores de treball realitzades per la població adulta al llarg de l'any, dos terços corresponen a treball no remunerat i només un terç a treball remunerat. És a dir, l'economia espanyola és com un iceberg; flota gràcies a aquest dos terços de l'esforç social que roman invisible.

Per tant, l'enunciat de la llei amaga la realitat i fa aparèixer com a un problema individual la realització d'un treball que les dones no només fan per les seves famílies, sinó, per extensió, per a la societat en el seu conjunt.

Conciliar o repartir?

Aquesta llei assenyala la necessitat de configurar un sistema que contempli un nou mode de cooperació i compromís entre dones i homes, que permeti un repartiment de responsabilitats.

Els intents de les dones per a que es produís aquest repartiment han xocat frontalment amb la gran resistència dels homes a assumir unes tasques de les que mai han estat ni se'n senten responsables.

Però el treball domèstic i de cura no només ha de repartir-se de forma igualitària entre homes i dones, sinó que s'ha d'exigir una responsabilitat social.

Així, paral·lelament a aquestes modificacions en la llei, es produeix una continuïtat pressió sobre les dones, fent-les responsables d'una situació en la qual la família es destrueix, i l'abandonament i la soledat són la realitat quotidiana de les persones grans i de les nenes i nens.

Qui ha de conciliar?

En el títol de la llei es fa referència a les persones treballadores, en el que podria semblar un ús no sexuat del llenguatge. Tanmateix, aquests termes el que fan és amagar que les mesures que s'adopten van en realitat dirigides a les dones.

Aquesta llei respecta íntegrament l'estructura anterior a les normes sobre permisos, llicències i excedències, sense incorporar cap mesura de discriminació positiva que impulsi que els homes s'involucrin en aquestes tasques.

Per altra banda, en el camí cap a la igualtat d'oportunitats, és realista valer-se del fet que si homes i dones apareixen determinats per els mateixos condicionants, els empresaris tindrien menys raons per discriminar en funció de gènere.

Quina vida laboral?

Per últim, no podem oblidar que per conciliar la vida laboral i familiar es precisa tenir vida laboral, i aquest no és el cas de la majoria de les dones espanyoles.

ARMONÍA ENTRE VIDA PRIVADA Y VIDA LABORAL.

Luis Carlos Collazos (Director de RR.HH. Hewlett-Packard Española, S.A.)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral

Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: empresa, Hewlett-Packard, família, treball, estratègies de gestió.

Àmbit: Espanya, Hewlett Packard

Hewlett-Packard assumeix «el valor de les diferències» com a un avantatge competitiu i integra el programa «Diversidad» en la seva estratègia de gestió.

«Diversidad» és tot aspecte o condició que ens fa diferents: sexe, edat, nacionalitat, discapacitat, races, religions, cultures, orientació sexual, personalitat...

Són diverses les raons empresarials que fan que el valor de les diferències constitueixen una oportunitat i una fortalesa per a Hewlett-Packard:

- El convenciment de que només un entorn de treball divers permetrà entendre millor les necessitats i expectatives dels clients, cada vegada més diferents, que busquen productes i serveis cada vegada més personalitzats.
- Capacitat de relacionar-se i posicionar-se acuradament en entorn globals i multiculturals, que permetin augmentar la participació en nous mercats.
- Continuar mantenint l'avantatge competitiu com a líders en innovació, creativitat i flexibilitat, volent tenir dins de la corporació les diferents perspectives i talents necessaris per aconseguir aquest repte.
- Mantenir-se i progressar en oferir un dels millors entorns de treball que permeti atraure i retenir als millors professionals i en el qual s'acceptin i valorin les diferències en totes les seves dimensions, sabent que el mercat laboral es presenta cada vegada més competitiu i al que s'incorporen progressivament col·lectius nous i diferents.

Els beneficis que Hewlett-Packard troba al programa «Diversidad» són:

- Major productivitat.
- Accés a un espectre més ample d'habilitats, aptituds i coneixements
- Assoliment de nivells més alts de sinèrgia, amb l'obtenció de millors resultats en tasques complexes i d'innovació.
- Ser una de les empreses més admirades respecte a on treballar i amb qui treballar.

HP amplia el concepte de salari incloent una altra sèrie de beneficis que complementen la mera percepció econòmica, com per exemple:

- Beneficis immediats o a curt termini: assegurances mèdiques, ajudes per a els estudis i formació.
- Beneficis diferits o a llarg termini: plans de pensions, compra d'accions subvencionada per l'empresa en un 50%.
- Flexibilitat de temps: possibilitat d'acollir-se a les polítiques de flexibilitat horà-

ria, o la possibilitat més agressiva, no massa estesa a Espanya, però possible i funcionant amb èxit en altres països, com és la possibilitat de «comprar» temps per prendre's un any sabàtic per dedicar-lo a realitzar un màster o un altre tipus d'activitat.

- Flexibilitat en l'espai: Mitjançant pràctiques de teletreball o de treball remot en centres virtuals.

Implantar una gestió de flexibilitat avui dia a les nostres empreses i en el nostre entorn social no és una tasca fàcil, ja que existeixen diversos obstacles, com per exemple:

- El fet de que l'empresa treballarà sempre en un entorn altament competitiu.
- Per altra banda no és realista pensar que tots els treballadors podran modificar o reduir les seves hores de feina, ja que això tindria un impacte negatiu en la productivitat. S'haurà d'estudiar en quins llocs i en quins casos això és viable.
- La Direcció, tot i que no actua com a model a seguir, és clau per a que siguin acceptades i secundades per la resta dels treballadors.
- Perdura encara una cultura empresarial tradicional on es valora especialment la dedicació a la feina durant jornades molt llargues i la participació en reunions i activitats socials després de les llargues hores de feina.

BALANCE DE LA ENCUESTA DE LA CEOE SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN ESPAÑA. (2000)

Informes y Estudios de CEOE, núm. 85

Paraules clau: treball, horaris, polítiques

Àmbit: Espanya

Jornada diària: jornada continuada i flexibilitat d'horari

El 38% del convenis col·lectius analitzats han regulat el nombre màxim d'hores de la jornada ordinària diària, però només un 7% ha establert un límit superior a les 9 hores diàries, xifrant-se com promig la jornada màxima diària en 8 hores quaranta minuts.

El 31% dels convenis d'empresa preveuen una jornada diferent a l'estiu, però afecten només al 19% dels treballadors que estan sota aquest conveni.

Per altra banda, gairebé el 37% del convenis d'empresa incorpora els horaris flexibles, si bé és cert que en ocasions aquest horaris flexibles només afecten al personal adscrit a determinades seccions o departaments (distribució, comercialització,...) o grups, nivells o categories professionals (directors, tècnics,...) prèviament fixats.

Particularitats de la distribució horària

- Treball a torns: un 35% dels convenis col·lectius estudiats segueixen preveient sistemes de torns de treball, tot i que tal previsió ha minvat en els convenis d'empresa.
- Treball nocturn: cinc de cada deu treballadors coberts per els convenis analitzats tenen prevista una retribució específica superior per al cas de que es realitzi treball nocturn.
- Disponibilitat del treballador (retens, guàrdies,...): el 32% dels convenis d'empresa recorren a aquesta possibilitat davant el 2% dels convenis sectorials.

Distribució irregular de la jornada

Quatre de cada deu convenis preveuen algun sistema que permeti distribuir de forma no homogènia la jornada. Així, existeixen convenis que:

- Preveuen una jornada més breu en certs mesos de l'any, normalment a l'estiu.
- Contemplen la possible distribució irregular dins del poder de direcció empresarial.
- Permeten la distribució irregular com facultat de direcció empresarial. Si bé és cert que fixant uns límits màxims i mínims.
- Pacten una borsa d'hores a l'any que l'empresa pot exigir al treballador, formant part del còmput anual de la jornada malgrat el seu caràcter irregular.

- Regulen la distribució irregular de la jornada subjecta al control dels representants dels treballadors a l'empresa.

Hores extraordinàries

- Regulen la distribució irregular de la jornada subjecta al control dels representants dels treballadors a l'empresa.
- Retribució de les hores extraordinàries: la mitja d'increment en la retribució extraordinària respecte a l'ordinària és d'un 82%. Si el promig supera dues hores, l'increment és del 114%.
- Limitació i supressió d'hores extraordinàries: només un 11% dels treballadors estan afectats per disposicions convencionals que preveuen la realització obligatòria d'un determinat nombre d'hores extraordinàries. La supressió o prohibició de realitzar hores extraordinàries habituals o la reducció d'hores extraordinàries al mínim indispensable apareix al 25% dels convenis.

Reducció de la jornada

A l'any 2000, la jornada mitjana pactada era de 1763 hores 23 minuts, el que confirma la progressiva reducció de la jornada anual represa en 1998. En concret, el 28% dels convenis analitzats han acordat una reducció de jornada en els últims cinc anys.

Períodes de descans

- Descans: l'Estatut dels Treballadors estableix un període de descans de quinze minuts cada sis hores de treball. El 39% dels convenis analitzats regulen el període de descans conegut com «descans per a l'entrepà» i estableixen un promig de descans superior al legal, de gairebé 20 minuts.
- Vacances: l'Estatut estableix un període mínim de vacances anuals de 30 dies. No obstant, el 21% dels treballadors es veuen afectats per disposicions convencionals que milloren la regulació legal al respecte.
- Festes: el 30% dels convenis analitzats, que afecta al 23% dels treballadors, preveu que el personal treballi en festius. Només el 8% dels convenis estableixen la possibilitat de «ponts» amb motiu de les festes.
- Permisos: el 61% dels convenis d'empresa i el 76% dels convenis de sector contenen en les seves disposicions clàusules que milloren d'alguna manera el sistema de permisos que recull l'Estatut.

Absentisme

Les fórmules per combatre l'absentisme tenen una tipologia molt diversa:

- Aplicació de un descompte per cada hora d'absència a la feina.
- Consideració com incompliment del conveni i causa per a la seva denúncia la superació del percentatge d'absentisme previst.
- Fixació d'un plus d'assistència i activitat que s'aplicarà per dia efectivament treballat.
- Constitució de Comitès mixtos per estimular la reducció de l'absentisme i el consegüent augment de la productivitat.
- Pèrdua del complement d'incapacitat temporal per part del treballador que tingui una xifra d'absentisme individual que excedeixi del percentatge fixat.
- Privació del complement d'incapacitat temporal quan es superin determinats límits d'absentisme col·lectiu.
- Pèrdua del plus de carència d'incentius.

LA CEAPA RECLAMA UNA NUEVA ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS ESCOLARES. (Madrid, 26 de febrero de 2001)

Paraules clau: escola, horaris

Àmbit: Espanya

La Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA), davant la polèmica suscitada arran de les vacances de la «setmana blanca» que tindran molts alumnes en gran part de l'Estat, considera que les administracions educatives han d'afrontar la reforma del calendari escolar, perquè l'actual no respon ni a les necessitats educatives dels alumnes, ni a les demandes de la societat.

Avançar l'inici de curs a primers de setembre, retallant les vacances tradicionals d'estiu i Nadal permetria abordar una racionalització del calendari més d'acord amb les necessitats educatives de l'alumnat.

Com la CEAPA ve denunciant, a Espanya els dies lectius anuals són escassos, sobretot en determinades etapes educatives, com a secundària i batxillerat. Els alumnes que cursen aquestes dues etapes educatives al nostre Estat estan en clar desavantatge amb els d'altres països de la UE. Mentre un alumne francès de secundària cursa 180 dies a l'any, un d'alemany 188, i un d'italià 200, un alumne espanyol només acudeix a classe 169 dies per any a ESO i 168 dies a batxillerat.

La CEAPA demanda al ministeri que estableixi un calendari escolar al menys de 180 dies lectius per any, doncs considerant el temps com a un dels factors fonamentals de la qualitat de l'educació, no podem mantenir un calendari tan escàs, amb uns períodes vacacionals tan llargs que desmotiven a l'alumne i li deshabituen al ritme de treball a l'aula.

CHILD-RELATED BENEFITS THROUGHOUT THE FAMILY LIFE-CYCLE: LESSONS FROM THE CASE OF GERMANY.

Martin Werding

V Simposio Internacional «Economía y Familia»

Universidad de Navarra, 17-18 de maig de 2001

Paraules clau: fills, mercat de treball, legislació, beneficis fiscals

Àmbit: Alemanya

Basats en el marc legal de 1996, el total dels beneficis econòmics garantits per cada fill vivint a Alemanya durant el període de 18 anys són uns 25,000 EUR.

Garantir un mercat de treball flexible i una suficient llibertat d'elecció, els pares intentaran reduir el seu cost d'oportunitat tot el que pugin. Al mateix temps, molts d'ells acceptarien sense problemes càrregues amb la fi de fer el que calgui per als seus fills i fer la millor feina que poden en el mercat de treball. Si, a més, les famílies són recolzades (a) amb beneficis fiscals per tenir fills i uns crèdits especials, i (b) amb una xarxa suficient d'institucions de cura de nens que necessiten ser fortament subvencionats, les oportunitats serien bones tant per als nens com a per als pares.

COMBINANDO TRABAJO Y FAMILIA: ASPECTOS SOCIALES Y POLÍTICAS DE FAMILIA EN EUROPA.

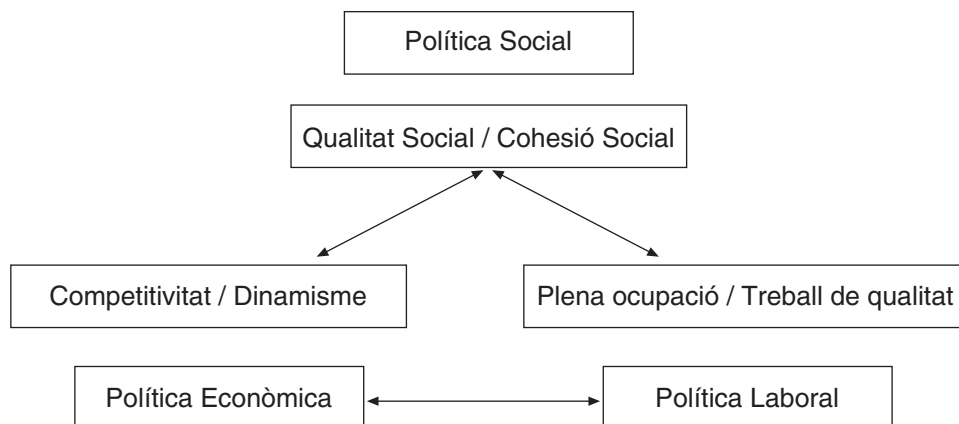
Rudolf Richter (Membre de l'European Observatory on Family Matters)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral

Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: família, educació, treball, reconciliació, política social

Àmbit: UE



Vida familiar (1):

- El temps de treball està decreixent
- Els que més hores treballen són els joves (fins als 39 anys) i els treballadors més grans (60-64 anys).
- S'incrementa la prioritat del temps de treball

Vida familiar (2):

- Els que més prioritat donen al temps lliure són:
 - La gent entre 25-39 anys
 - La gent amb alt nivell educatiu
 - La gent amb ingressos més elevats
- El temps lliure majoritàriament s'utilitza en activitats familiars

Educació (1):

- L'educació és un factor clau:
 - per al mercat laboral
 - per a la inclusió social
 - per reduir els riscos d'atur

Educació (2):

- Reducció de la clivella entre els països amb més alt i més baix nivell d'educació –especialment per a la generació més jove
- Reducció de la clivella de gènere

Reconciliació de la família i la feina:

- Reconciliació successiva
- Reconciliació simultània

Iniciatives:

- Baixa de maternitat i paternitat
- Serveis per a la cura dels nens
- Iniciatives d'ocupació: treball a temps parcial, horari flexible, baixa temporal per motius familiars, etc.
- Legislació anti-discriminatòria i igualtat entre gèneres en el treball
- Desenvolupament d'actituds socials positives envers els nens i els pares

Serveis d'atenció als nens com a prerrequisit per a la reconciliació família i treball:

- Facilitats per a la cura dels nens: facilitats públiques i privades, guarderies de les empreses, etc.
- Centres de dia
- Acords privats per a la cura dels nens
- Acords per a la cura dels nens malalts
- Acords per a la cura dels nens durant les vacances

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL I FAMILIAR PER ALS HOMES I LES DONES I LA QUALITAT DELS SERVEIS.

Comissió Europea (1999)

Paraules clau: treball, dona, fills

Àmbit: UE

1. Treball

Els coneixements actuals no permeten fer un inventari de la relació entre el treball i les responsabilitats familiars, que es resumeix essencialment per a les dones en la relació entre la feina i el fet d'ocupar-se dels fills.

2. Canvis en la vida professional i familiar

Sembla que l'estudi dels canvis en el treball es limiti principalment a l'empresa i als homes i les dones en tant que treballadors. Per tant, manca un treball interdisciplinari que tingui en compte la influència dels canvis en la feina sobre la vida familiar.

3. Actituds i preferències

Els estudis sobre aquest punt es centren en les dones amb obligacions familiars, especialment en mares amb fills petits, però no n'hi ha cap sobre els pares amb obligacions familiars. Per consegüent, els processos de recerca reflecteixen i reafirmen les ideologies dominants sobre els sexes, les obligacions familiars i el treball remunerat.

4. Gestió de la relació entre vida professional i vida familiar

La recerca es centra en tres punts concrets: la llar d'infants per als pares treballadors, la divisió entre els sexes de les tasques familiars i les disposicions relatives a ajudes per als pares que treballen.

5. Efectes i resultats

El fet de combinar ocupació i responsabilitats familiars té diferents repercussions per els nombrosos factors qui intervenen. El treball influeix en el benestar i en la salut. Les responsabilitats familiars afecten també al salari i als drets a una futura pensió. En aquest context, les mares continuen essent objecte d'estudi i els pares són contínuament ignorats. Els estudis sobre l'efecte del treball parental sobre els nens normalment es limiten als estudis sobre les llars d'infants. Les constatacions fetes indiquen la importància que presenta la qualitat dels serveis d'infància per determinar els resultats.

6. La qualitat de les llars d'infants i d'ajuda

L'examen de la qualitat dels serveis d'ajuda i de cura posen l'accent en el paper important jugat per els professionals. Aquests serveis representen un sector de treball que creix ràpidament a la UE. Per tant, un estudi de la formació i de l'educació d'aquest sector és absolutament imprescindible.

DIA INTERNACIONAL DE LA FAMÍLIA.

Col·lecció Parlem de la família, núm. 1 (any 2000)

Generalitat de Catalunya

Departament de Benestar Social

Paraules clau: família

Àmbit: Catalunya

Conferència a càrrec de l'Hble. Sr. Joan Vallvé a FIATC; organitzada pel GRUP d'Entitats Catalanes per a la família (GEC)

Als programes electorals del nostre partit dèiem: «A Catalunya, primer les persones». I en un dels seus capítols ens referíem a: «La família, el nucli de la nostra societat».

Cinc apartats apuntaven les nostres intervencions envers la família:

1. Creació d'un entorn favorable per a la constitució i l'enfortiment de la família
2. Conciliació de la vida laboral i les responsabilitats familiars
3. Atenció especial a les famílies nombroses i a aquelles que realitzen un major esforç social
4. Mediació familiar i violència domèstica
5. La família als nuclis rurals

També definíem la família com un nucli de vertebració personal i social, de seguretat i confiança, d'afecte i acolliment, d'educació i participació, com un dels elements principals del teixit social.

Actuacions que es duran a terme des de la secretaria de la família:

1. Suport a la creació i consolidació de famílies:
 - Mares de dia
 - Política d'adopcions
 - Política d'habitatge
2. Conciliació de vida familiar i laboral
Fora de les llars, la flexibilització dels horaris de treball pot obrir el pas a aquesta compaginació equilibrada entre llar i feina. Dins les famílies, és el repartiment de les tasques de la llar entre l'home i la dona allò que ajudarà a aconseguir aquest equilibri.
3. Famílies amb major càrrega social:
 - Famílies monoparentals
 - Famílies amb persones grans i/o discapacitades
 - Famílies amb bessons i trigèmins
 - Llei de mediació familiar
 - Acolliment de persones grans que han quedat soles
 - Construir una societat integradora
 - Famílies en perill d'extinció:
 - Conèixer la situació i les necessitats de les famílies a Catalunya

- Impulsar i difondre estudis i estadístiques sobre la família
- Promoure l'associacionisme familiar
- Proposar i promoure ajuts a les famílies des dels diferents nivells de l'Administració pública
- Impulsar i donar suport a les actuacions que des de la societat civil es duen a terme per a la família

DIA INTERNACIONAL DE LA FAMILIA. (any 2000)

Col·lecció Parlem de la família, núm 1

Generalitat de Catalunya

Departament de Benestar Social

Paraules clau: família

Àmbit: Catalunya

Conferència del Sr. Brin, president de la UNAF (Union Nationale des Associations Familiales)

Trets més significatius de la política familiar francesa:

- Ajudes a partir del primer fill
- Prestacions per allotjament
- Compensació del temps dedicat als fills
- Igualtat home– dona
- Evolució del dret civil
- Ajuts als fills fins als 22 anys

Vida familiar i vida professional:

Atès que l'organització del temps laboral influeix en la vida familiar, caldria que seguèssim en una mateixa taula les organitzacions sindicals i patronals i la nostra gent del moviment familiar. Per què mai no negociem junts els convenis col·lectius, no signem mai plegats els contractes de treball. Crec que un o dos cops l'any hauríem de poder dir a les organitzacions sindicals i patronals: «Atenció amb el que feu en termes de negociació pel que fa a l'organització del temps laboral».

Cal que hi hagi una certa coherència en el discurs. No podem dir que un fill no es pot fer sense un pare i una mare i en l'organització del treball només fixar-nos en la vida laboral de la mare. El fill també té necessitat del pare. En aquest sentit, tot i que amb el temps s'han tornat una mica més sensibles en aquesta qüestió, encara els falta molt a les organitzacions sindicals per preocupar-se veritablement de la família. I dins les patronals, encara falta més.

EL GÉNERO COMO DETERMINANTE DE LA SALUD. LAS DESIGUALDADES EN LA SALUD DE MUJERES Y HOMBRES.

Isabella Rohfs (Registre Gironí del Cor (REGICOR) programa Mujer, Salud y calidad de vida (CAPS))

V Simposio Internacional «Economía y Familia»

Universidad de Navarra, 17-18 de mayo de 2001

Paraules clau: gènere

Àmbit: Girona, Espanya

La salut d'homes i dones és diferent i és desigual. Diferent perquè hi ha factors biològics que es manifesten de forma diferent en la salut i en els riscos de malaltia. Desigual perquè hi ha factors socials que influeixen d'una manera injusta en la salut de les persones.

L'anàlisi segons el gènere pot fer patent estereotips generats per l'anàlisi segons el sexe, així com evidenciar desigualtats que abans eren tractades com a diferències. Els estudis sociodemogràfics han mostrat que a l'estudiar la morbiditat i la mortalitat de qualsevol grup social és necessari tenir en compte les necessitats pròpies dels diferents cicles vitals d'homes i dones.

Els rols ocupacionals i familiars són els principals eixos de la vida de la majoria dels adults. El treball tant remunerat com domèstic té unes complexes relacions amb el gènere i amb la salut, doncs aquestes relacions reflecteixen com està construïda la societat i estructurades les oportunitats.

Les dones ocupen amb més freqüència llocs de treball per sota de la seva qualificació o treballen en pitjors condicions o s'enfronten al «sostre de vidre», aquesta frontera invisible que limita la seva promoció o, a diferència de la majoria dels homes, han de fer difícils equilibris per compatibilitzar la vida personal/familiar i la professional renunciant amb freqüència a una en benefici de l'altra.

Tot i que l'estudi de les relacions entre gènere i salut evidencii amb més claredat els patrons de desigualtats, no es pot afirmar que totes les divergències en la salut d'homes i dones són resultat d'injustícies: les diferències segons el gènere existeixen i no impliquen sempre un resultat que afavoreixi o perjudiqui a un dels dos.

No obstant, en països com Espanya encara existeixen focus de desigualtat i marginació social i el fenomen de feminització de la pobresa és cada dia més evident. Així doncs, l'anàlisi de la salut de la dona en aquest context serà més complet al considerar-se temes com la qualitat de vida i el treball domèstic, les famílies monoparentals, la disminució de la natalitat o la violència intrafamiliar.

EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO A FAVOR DE LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL.

Ana Baena Cobo (Directora d'Organització i Executive Resources IBM Espanya i Portugal)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: IBM, teletreball, estratègies empresa, família, conciliació

Àmbit: Espanya i Portugal

El teletreball és una forma flexible d'organització del treball, que consisteix en acomplir l'activitat professional sense la presència física del treballador a l'empresa, durant part del seu horari laboral i implica l'ús d'algun mitjà de telecomunicació per al contacte entre el teletreballador i l'empresa.

Requisits per a realitzar una activitat en teletreball:

- Està basat en la capacitat intel·lectual de la persona, en lloc d'estar-ho en habilitats manuals
- És possible realitzar-la de manera individual
- Necessita poca supervisió i control; la iniciativa és del treballador
- El resultat és fàcilment mesurable
- No requereix equipament molt car o voluminós

«Regles del joc»:

- Cadascú sap el que ha de fer: objectius
- L'empresa posa els mitjans per aconseguir-los: formació, tecnologia, treball en equip
- Es valora a cadascú segons els resultats

Objectius d'IBM per a la implantació del teletreball:

- Ser la millor empresa on treballar
- Millorar l'equilibri entre treball i la vida privada
- Augmentar la competitivitat reduint els costos d'edificis
- Mostrar IBM com a una companyia e-bussiness
- Millorar la satisfacció dels clients

Requisits per accedir al teletreball:

- Prendre la decisió voluntària i lliurement
- Tenir una feina compatible amb el teletreball
- Obtenir l'aprovació de la direcció
- Passar a un esquema de taules compartides
- Saber que la decisió és reversible

Obligacions del teletreballador:

- Mantenir l'agenda pública i actualitzada
- Estar localitzable

- Comunicar-se i compartir informació, coneixements i experiències amb la resta de l'equip
- Evitar l'aïllament
- Ser flexible

Obligacions del director:

- Servir de model
- Proporcionar als treballadors formació
- Planificar la feina amb antelació. Equilibrar les tasques entre teletreballadors i treballadors no mòbils
- Permetre'ls prendre decisions que afectin al seu treball. Recolzar-les. Reconèixer els seus èxits
- Fomentar la comunicació fluida i el treball en equip
- Basar les relacions en la confiança i avaluar el treball per els resultats
- Fomentar el teletreball

Resultats (5 anys després):

- Treballadors:
 - Major flexibilitat: escollir on i quan treballar
 - Millor qualitat de vida
- Clients:
 - Major atenció i millor temps de resposta
 - Major satisfacció
- Empresa:
 - Major satisfacció dels treballadors i clients
 - Major productivitat
 - Optimització d'espais
 - Millores socials (àrees rurals, tràfic, contaminació)

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA:

Dimensión en función de sexo.

Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo
Folleto informativo, N.º 23 (1996)

Paraules clau: treball a temps parcial, dona

Àmbit: UE

El treball a temps parcial a Europa és desenvolupat principalment per les dones. A gairebé tots els països, ha estat precisament el creixement d'aquesta modalitat de feina el que explica quasi en la seva totalitat l'augment de l'ocupació de la dona durant els anys 80. Es tracta d'una modalitat que permet a les dones fer compatible la feina retribuïda amb la família, la llar i altres obligacions.

És freqüent que les dones acceptin una feina a temps parcial al tenir fills i tornin a la feina a temps complet quan el més petit comença d'anar a l'escola. També es dóna el cas de reincorporar-se a la feina a temps parcial una vegada que tots els fills hagin crescut. Altres vegades, les dones treballen a temps parcial per atendre a un parent gran o malalt; per últim, algunes combinen una feina retribuïda a temps parcial amb una educació o formació complementàries.

Tot i que la feina a temps parcial sigui voluntària i representi una preferència expressa de la dona, s'ha de plantejar la qüestió de si és avantatjós per a ella, o si reforça la seva situació en general desavantajosa en la feina i perpetua la seva posició econòmicament subordinada a la llar. S'ha afirmat, per exemple, que *la feina a temps parcial... té molt poc valor personal per a la dona* a causa de la inseguretat en l'ocupació, a la incomoditat de la jornada laboral i a les limitacions per passar a la modalitat de temps complet.

Aquells que creuen en la conveniència social i econòmica de l'augment dels llocs de treball a temps parcial afirmen, pel contrari, que amb ells s'ofereixen noves oportunitats i s'afavoreix la introducció en el mercat de treball de dones que d'una altra manera no haguessin buscat una feina.

És indubtable que les dones no sempre accedeixen de forma voluntària a l'ocupació a temps parcial: de fet, és possible que no tinguin una altra opció. S'ha de mencionar en aquest punt les importants alteracions produïdes en el mercat laboral en els anys 80 i a començaments dels 90. A Europa i altres llocs, els empresaris han hagut de fer front a un augment de la liberalització i la competència en els mercats nacionals i internacionals, a freqüents crisis econòmiques i a un descens de l'estabilitat i la predictibilitat dels mercats de productes.

S'ha reforçat així la importància d'una contenció de despeses cada vegada més grans de l'ocupació fixa. En aquest sentit, dades procedents d'Estat Units confirmen que els empresaris –i en particular les empreses grans– intenten augmentar el seu control de la mà d'obra i dels costos salarials a través de la «reducció de les dimensions» («downsizing») i de la «contractació exterior» («outsourcing»). A Europa, les modalitats del temps de feina, amb modalitats com l'ocupació a temps parcial, han ocupat un lloc fonamental en el debat sobre la flexibilització i sobre el desenvolupament de noves polítiques de competència eficients en relació a les despeses, tant al sector industrial com al de serveis. És a dir, és cada vegada més freqüent que

els empresaris dissenyin els seus nous llocs de treball per a que aquests siguin desenvolupats en la modalitat de temps parcial i tinguin en compte cada vegada més a la dona.

L'ocupació no voluntària a temps parcial és, possiblement un resultat del conflicte entre la voluntat dels empresaris de millorar la competitivitat de la seva empresa i el desig de les dones de treballar a temps complet. Potser degut, així mateix, a l'extensió de la desocupació. Pel demés, a part de l'ocupació no voluntària a temps parcial, la tendència a la flexibilitat entre els empresaris pot tenir altres conseqüències desfavorables per a la dona. El tipus d'ocupació a temps parcial que se li ofereix –des del punt de vista de la jornada de feina, per exemple– no pot correspondre al que desitgen els treballadors. Així, tot i que la dona, potser, desitgi treballar a temps parcial per combinar l'ocupació retribuïda amb altres activitats, pot ser que la feina que se li ofereix en aquestes condicions no li permeti aconseguir fàcilment el seu objectiu.

Cal, per tant, que l'ocupació a temps parcial no sempre respongui als interessos del empresaris i dels treballadors. En general, sembla més probable que sigui avantatjós o bé per a l'empresa o bé per a la dona. La situació pot il·lustrar-se més fàcilment si es consideren les taxes salarials. Als empresaris els resulta avantatjós, evidentment, pagar als treballadors a temps parcial un salari per hora més baix del que pagarien als treballadors a temps complet per la mateixa feina. És evident també que una situació d'aquest tipus no resulta avantatjosa per les dones (o els homes) contractats a temps parcial.

En aquest estudi s'adopta el punt de vista on l'ocupació a temps parcial justament retribuïda i no explotadora pot ser avantatjosa per a la dona si aquesta hi accedeix de forma voluntària. Amb això no es vol dir que les dones triïn llocs de treball dolents, mal retribuïts o sense seguretat ni protecció. Tampoc es pot negar la força de la socialització segons el sexe, que inculca en moltes dones un profund sentit de la responsabilitat en relació a l'educació i a la cura dels fills. El que estem dient senzillament és que la dona ha d'adoptar decisions referents al mercat de treball (ocupació a temps complet, a temps parcial i absència d'ocupació) que tenen diferents conseqüències per a ella i que en molts casos considera la feina a temps parcial com un procediment per assolir un objectiu desitjat i per reduir al mínim possible les conseqüències no desitjades.

Dades significatives:

A Bèlgica, dues tercers parts dels llocs de treball als que van accedir les dones entre 1983 i 1989 eren a temps parcial. Al Regne Unit, més de la meitat del nous llocs d'ocupació de les dones en aquest període eren a temps parcial. A Irlanda i Alemanya, aquesta proporció era del 41% i per els Països Baixos del 88%. A Dinamarca no es va observar cap tendència semblant i a Espanya la proporció al 1989 era del 77,2%.

Per altra banda, gairebé tres quartes parts dels centres en que les dones representaven menys del 10% de la plantilla no tenien cap modalitat d'ocupació a temps parcial. Pel contrari, quasi tres quartes parts dels centres en que les dones constituïen el 60% o més de la plantilla comptaven amb modalitats d'ocupació a temps

parcial. És a dir, quan més gran és la proporció de dones, més possibilitats hi ha que es contracti a treballadors a temps parcial. A més a més, als centres amb modalitats a temps parcial, el 85% de les dones ocupaven aquestes feines.

A Espanya i a Itàlia, les baixes taxes d'activitat de la dona van unides a unes reduïdes proporcions de centres de treball amb treballadors a temps parcial, que a la seva vegada representen petits percentatges de la població activa nacional. A Dinamarca i al Regne Unit es dona a la inversa, i les elevades taxes d'activitat de la dona van unides a altes proporcions de centres de feina amb treballadors a temps parcial, que a la seva vegada representen percentatges elevats de la població activa nacional. Igualment, a Dinamarca i al Regne Unit, l'ocupació a temps parcial representa quasi la meitat de l'ocupació de la dona, mentre que a Espanya i a Itàlia representa només una part reduïda.

Per una altra banda, els homes que treballen a temps parcial normalment són més joves o més grans que la població activa masculina en general, mentre que les dones pertanyen en la seva majoria al grup de les que es reintegren a la feina després de tenir fills.

EMPLOYMENT AND WORKING TIME IN EUROPE.

European Foundation for the Improvement of Living Conditions (1998)

Paraules clau: treball, horari

Àmbit: Europa

- Les preferències sobre l'horari de feina dels homes i de les dones divergeixen menys entre ambdós sexes que entre països.
- Molts aturats voldrien entrar al mercat de treball, tot i que treballant menys hores que aquells que ja estan treballant.
- En comparació amb el passat, molts treballadors preferirien variar el seu horari de treball en el transcurs de la seva vida. Per als 15 estats membres de la UE i Noruega, a un 12% dels treballadors a temps complet els agradaria treballar a temps parcial durant un període de temps. El percentatge varia per països entre el 8% d'Espanya, Portugal i Regne Unit fins al 23% de Noruega.
- L'idea d'un descans en la carrera o anys «sabàtics» troba bona resposta. Al 57% dels entrevistats els agradaria prendre's un any sabàtic. Les diferències entre països van entre el 38% d'Espanya i el 79% de Noruega.
- En percentatge, les preferències d'horaris laborals entre els treballadors a temps parcial i els treballadors a temps complet estan convergint. La diferència a Europa entre treballar a temps parcial o a temps complet és de 18,8 hores.
- Alguns treballadors a temps complet i molts que treballen en treballs marginals a temps parcial voldrien estar ocupats en feines amb un horari a temps parcial, però que aquest horari no fos molt reduït.
- Els treballadors que tenen un horari superior a l'estàndard expressen particularment una forta preferència per treballar menys hores.
- Les diferents preferències d'horaris laborals expressats per gent amb nens petits i per aquells que no tenen nens a casa mostra com aquestes canvien amb les circumstàncies personals.

EMPLOYMENT IN EUROPE 2001.

Recent Trends and Prospects

European Commission Directorate- General for Employment and Social Affairs
Juliol, 2001

Paraules clau: treball

Àmbit: Europa

Segons l'informe econòmic de la Comissió, les taxes d'activitat i les taxes d'ocupació s'incrementaran en un futur proper, malgrat que la pujada serà menys forta que en el passat recent.

Assumint les polítiques econòmiques com invariables, la taxa d'activitat de la Unió Europea creixerà moderadament en els propers dos anys fins a un 70% en total al 2002 i a prop d'un 78% per als homes i un 61% per a les dones. L'increment en la participació serà més gran per a les dones, reduint la clivella entre els gèneres.

La taxa d'ocupació a la UE arribarà al 65% al 2002; 73.5% per als homes i 56% per a les dones, i s'estima que al 2005 serà de 67% en total i 57% per a les dones. Com les taxes d'activitat, les taxes d'ocupació creixeran més per a les dones, reduint la clivella entre els gèneres en un punt percentual de fins al 17,5 en 2002. Les taxes de desocupació minvaran un 8% durant el 2002.

L'augment de les taxes d'activitat serà més pronunciat a Espanya, Itàlia, els Països Baixos, Irlanda i Luxemburg. On aquestes taxes semblen estar estancades és a Dinamarca, Alemanya, Àustria i Regne Unit. La taxa d'activitat femenina s'incrementarà en tots els estats membres, amb l'excepció de Dinamarca, Suècia i Regne Unit.

Les taxes de participació continuen creixent en tots els grups d'edat. L'increment en la participació de gent gran és més fort a Espanya, els Països Baixos i Bèlgica, mentre que les taxes d'activitat per a la gent gran semblen estar estancades en Àustria, Alemanya, Regne Unit i Dinamarca. Al 2002, les taxes d'activitat per a la gent gran seran més baixes que la mitja europea a Bèlgica, Luxemburg, Itàlia, Àustria i França. Les taxes d'activitat de la gent jove creixerà més ràpid que les taxes d'activitat total, i més fortament a Irlanda, els Països Baixos i Finlàndia.

EN BARCELONA LAS MUJERES CAMBIAMOS LOS TIEMPOS. UN PROYECTO MUNICIPAL PARA UNA EXPERIENCIA.

Pilar Codina

El futuro del Trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres.

Arantxa Rodríguez, Begoña Goñi y Gurutze Maguregi (eds.)

Paraules clau: dona, horaris, polítiques públiques

Àmbit: Barcelona

Des de l'Ajuntament de Barcelona, al 1992 es va decidir acceptar la proposta del Grup de Dones del Consell de Benestar Social integrat per representants d'associacions, entitats i dones representatives del món laboral, professional, sindical, polític, etc. Amb aquest proposta, es pretenia portar a terme una experiència que posés de manifest les diferències existents entre l'organització social del temps en les ciutats i les necessitats de la seva població, així com tractar d'introduir canvis en alguns dels mecanismes que fan de l'ús del temps una font de discriminació, sobretot, per a les dones.

L'estudi preliminar del territori:

Totes les persones entrevistades valoraren molt positivament els horaris flexibles de feina, o els de treball intensiu, com la millor forma de compaginar el treball a casa i fora de casa. Un bon nombre valorava també el treball en horaris desestandaritzats (de nit, festius...) que, tot i que són imposats, permeten accedir amb més facilitat als serveis públics que tenen horaris limitats, no patir les congestions de tràfic, gaudir de millors condicions en els preus dels hotels, viatges, etc.

Cap de les persones entrevistades posa en qüestió el model. Només reflexionen sobre el com adaptar-se a ell sense tants costos personals i familiars.

El «temps lliure» és considerat un bé escàs, fraccionat i residual que difícilment pot identificar-se amb l'oci. Per a totes les dones, en la pràctica, el temps lliure no existeix. També són elles les que en l'entrevista van manifestar una major inquietud per la «manca de temps», per «no arribar a tot» i pels conflictes que es deriven en les relacions familiars de l'esforç per adequar el treball de reproducció, manteniment, socialització de fills i filles, etc., a les exigències del treball en l'àmbit públic.

Una de les incompatibilitats més clares i més patides, posades de manifest per totes les persones entrevistades de l'estudi previ a l'acció, és la coincidència dels horaris d'entrada a la feina de la majoria i els horaris escolars i guarderies. Per tant, vam proposar un servei col·lectiu d'acollida a la pròpia escola abans de les 9 h.

També vam proposar una millora de l'accessibilitat del petit i mitjà comerç i abordar les reformes estructurals i d'organització dels dos mercats municipals de la zona. La nostra proposta consistia a establir torns per al descans setmanal i anual entre els diferents sectors comercials, com ja fan farmàcies i forns de pa, i en obrir els mercats dues tardes a la setmana.

ESTUDI SOBRE LES APA DE CATALUNYA: LES APA A LA FI DEL MIL·LENI. **El Plec, número 53 (Segon semestre curs 1999-2000)**

Paraules clau: escola

Àmbit: Espanya

Actualment, la majoria de centres educatius públics (més d'un 95%) tenen una APA legalment constituïda. El grau d'afiliació de les famílies a l'APA és d'un 90%. El percentatge d'APA associades a federacions de pares és d'un 76%.

Quasi totes les APA (81%) organitzen activitats fora de l'horari lectiu per als alumnes. Quant a serveis, és relativament freqüent la seva participació en la gestió de menjadors (45% dels menjadors existents). Una tercera part dels centres de primària ofereixen serveis d'acollida de matí o de tarda, els quals són gestionats majoritàriament per les APA. En més d'un 60% d'escoles i instituts l'APA ofereix el servei de distribució de llibres de text i, en molts casos, també la compra col·lectiva de material. En un 45% dels centres educatius les APA contribueixen al funcionament de la biblioteca. En molts casos ha finançat (o continuen finançant) mestres especialistes quan els centres encara no tenien dotades aquestes places. Un 28% d'APA organitza activitats formatives o lúdiques per a pares i mares, entre elles escoles de pares. També, molt sovint, són l'òrgan que vertebrava la participació del col·lectiu de pares i mares en els consells escolars i en les diverses comissions que hi ha en el centre. Resumint, molts dels serveis i activitats que actualment s'oferten a l'escola pública són possibles gràcies a la intervenció de l'APA. Cal que les administracions reconeguin aquesta realitat i donin el suport necessari per tal de possibilitar que l'oferta sigui de qualitat.

Les APA, a més d'oferir serveis i activitats que d'altra manera no existirien, també aconsegueixen una funció social. En ésser entitats sense ànim de lucre, reinverteixen els superàvits en benefici de la pròpia escola, ja sigui per a millorar els serveis, ja per compensar les desigualtats socials. L'enquesta mostra que el moviment de pares d'alumnes de l'ensenyament públic genera una activitat econòmica superior als 6.000 milions de pessetes l'any. Més de 1.000 milions procedents de les APA són invertits en el finançament d'equipaments i de materials per als centres.

Fins aquí hem dibuixat un panorama quasi idíl·lic del que representen les APA. Ara, també cal que en diguem les febleses. La cultura de les APA en les escoles encara és massa precària, depèn quasi exclusivament del voluntarisme de les persones i molt poc d'una estructura organitzativa estable que en garanteixi la continuïtat. Massa sovint, quan canvien les juntes s'ha de començar de zero. Cal continuar insistint en la necessitat de renovar les juntes per terços. El grau d'implicació de les famílies no és sempre el que fóra desitjable com es pot deduir a partir del nombre de pares i mares que participen en les juntes o que assisteixen a les assemblees. Es fa imprescindible trobar fórmules que dinamitzin i facilitin la participació de les famílies en la gestió i en les activitats de l'APA.

Quant a les activitats i serveis, encara hi ha massa casos en què els monitors no són prou qualificats. Les activitats gestionades des del voluntariat no han de ser necessàriament pitjors que les gestionades per professionals. Cal recomanar la introducció d'elements de qualitat en les activitats i serveis de les APA.

Hem de lamentar que només un 6% de les APA organitzin escoles de pares i que la mitjana d'assistents sigui de 31 persones. Les escoles de pares i mares són una eina educativa de primera magnitud que caldrà potenciar en el futur.

Quant a la gestió econòmica, un 76% de les APA enquestades declara no seguir cap tipus de norma comptable. Considerem del tot imprescindible que les APA utilitzin normes comptables en la seva gestió.

Pel que fa a la relació de les APA amb el centre, si bé hem de destacar positivament la celebració de trobades regulars amb els directors, i la facilitat per a utilitzar les instal·lacions dels centres, també hem d'assenyalar la baixa implicació del professorat en les activitats de l'APA fora de l'horari lectiu. Aquest seria un indicador de desconexió entre les activitats de l'APA i les lectives, no desitjable. Un altre indicador preocupant és en els casos on hi ha pares o mares delegats de curs, només un 20% estan coordinats amb l'APA. Cal recomanar l'existència dels delegats de curs i la seva coordinació amb l'APA.

EXPERIENCIAS NACIONALES SOBRE DISMINUCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA.

Alberto Esteban. President del Consell de Relacions Laborals al País Basc

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral

Santiago de Compostela, abril 2001

Paraules clau: treball, horaris

Àmbit: Espanya

L'efecte dels acords de reducció de la jornada pactada assumits en els convenis col·lectius ha disminuït en els últims anys a Espanya per causa, principalment, de l'increment experimentat en les hores extraordinàries i de la reducció d'hores no treballades per diverses causes. En conseqüència, la jornada efectiva de treball s'ha vist incrementada a Espanya en aquests últims anys.

Les hores extraordinàries realitzades es concentren en un col·lectiu més aviat reduït de treballadors (al voltant del 10%), cosa que pot posar en evidència certes resistències per al desenvolupament d'estratègies orientades a la seva eliminació o supressió, no obstant la seva conveniència pel que suposen d'actituds insolidàries davant l'actual situació del mercat de treball.

Sobre l'organització i distribució de la jornada laboral, són molt pocs els convenis que preveuen, de forma expressa, la possibilitat d'establir un horari flexible: només el 22% dels convenis d'àmbit estatal i el 17% dels convenis d'empresa, mentre que en els convenis sectorials d'àmbit territorial inferior s'estableix aquesta possibilitat en el 36% dels casos.

FAMILIAS Y CRECIMIENTO.

Miguel Ángel Galindo Martín

V Simposio Internacional «Economía y Familia»

Universidad de Navarra, 17-18 de maig de 2001

Paraules clau: família

Àmbit: Espanya

La família juga un paper essencial en el creixement econòmic d'un país. Sense la seva col·laboració, formació,... difícilment les economies podrien introduir aquells elements, bàsicament tecnològics, que les fan més pròsperes. Ara bé, juntament a tot això s'ha de tenir en compte l'entorn socioeconòmic i cultural que potencia o redueix aquesta efectivitat. Per tant, a l'hora d'analitzar els problemes referents al creixement, és necessari incloure tant aspectes quantitius com qualitatius, com ja porten dient diversos economistes, malgrat la dificultat que es té en moltes ocasions per trobar dades sobre aquest tipus de variables.

FAMÍLIES I VACANCES INFANTILS A CATALUNYA.
Com resolen els catalans les vacances dels seus fills/es
Universitat Ramon Llull i Fundació Pere Tarrés, 2001

Paraules clau: família, lleure

Àmbit: Catalunya

Conclusions de l'estudi:

- Les mares (31,8%), els avis (19,8%) i els casals d'estiu (18,5%) són qui atenen els infants durant les seves vacances.
- La meitat dels infants de Catalunya participen en activitats de lleure educatiu aquest estiu. Un 27,3% participen en casals (sense pernoctació), un 14,9% en colònies (amb pernoctació), un 6,2% ho fa en les dues activitats i, per últim, un 51,6% no participa en cap activitat.
- Les principals causes que fan que el 51,6% dels infants catalans no participin en activitats de lleures educatiu són que no interessen (27,7%) i que són cares (27,0%).
- Molts més infants participarien en activitats educatives de vacances si tinguessin ajut econòmic (66,7% dels que no porten els seus fills/es a activitats de vacances).
- Els enquestats opinen que el cost de les activitats d'educació en el lleure ha d'estar assumit per la Generalitat (43,2%, entre les famílies i l'Administració pública (17,5%) o pels ajuntaments (14,6%).
- Els 87,3% dels enquestats duen que aquest estiu faran les vacances tota la família junta: pares i fills.

FAMILY ISSUES BETWEEN GENDER AND GENERATIONS.
European Observatory on Family Matters
Comissió Europea (2000)

Paraules clau: família, gènere

Àmbit: UE

RELACIONS GENERACIONALS AL NIVELL FAMILIAR

1. Ambivalència: un concepte clau per a l'estudi de les relacions intergeneracionals.

L'autor, Kurt Lüscher, pensa que el concepte d'ambivalència és un bon punt de referència perquè evita assumpcions normatives i idealitzacions morals. Ressalta la necessitat pragmàtica de buscar noves estratègies d'estudi de les relacions intergeneracionals. Al nivell social, això implica estratègies per a la seva institucionalització, especialment per la llei i les polítiques socials.

Parlem d'ambivalència en ciències socials quan els dilemes i la polarització dels sentiments, pensaments, accions i contradiccions en les relacions socials i en les estructures socials –les quals són rellevants per al desenvolupament personal i social–, són interpretats com a bàsicament irreconciliables.

Aquesta definició es basa en tres elements clau:

- a) Ambivalències pressuposen contradiccions i conflictes, però a més s'han de veure com a irresolubles.
- b) Aquesta irresolució ha de ser diagnosticada per agents i les seves interpretacions.
- c) Els agents de les interpretacions poden actuar per si mateixos, a través de tercers persones com a terapeutes, o analistes científics.

2. Relacions intergeneracionals: àvies i néts.

Un estudi publicat a Alemanya al 1998 identifica 5 tipus diferents de relacions entre àvies i néts:

- a) Àvies responsables: Majoritàriament joves, treballadores i casades que es fan responsables dels seus néts i volen participar en les seves vides.
- b) Àvies molt ocupades: Majoritàriament dones amb un alt nivell d'estudis que treballen i estan casades. Els agrada estar amb els seus néts, però el seu propi interès va primer que les demandes i els desigs dels seus néts.
- c) Àvies integrades: Majoritàriament vídues, grans, de classe baixa que tendeixen a ser passives. Els agraden els néts però no volen tenir cap responsabilitat respecte a ells.
- d) Àvies ambivalents: Aquestes dones tenen una alta qualificació professional i normalment estan casades. Gairebé no tenen contacte amb els seus néts. Es senten responsables dels seus néts i volen passar més temps amb ells però troben que és esgotador.

- e) Àvies relativament independents: Aquestes dones no esperen res dels seus néts i no es senten responsables d'ells. Tenen un contacte poc freqüent i ritualitzat.

3. Pots tenir-ho tot al menys al mateix temps. Segmentació en la vida moderna com a amenaça per a la comunicació intergeneracional i la solidaritat.

Les diferències culturals i materials entre les fases modernes i les tradicionals en el cicle de la vida són clarament no favorables tant per a la família com per als nens. Ambdues fases pateixen un decreixement del suport social. Ser un ciutadà adult ja no coincideix amb construir una família pròpia, i ser gran ja no és sinònim de respecte. La majoria dels ciutadans experimentaran aquestes fases en la seva pròpia vida; però en comptes de ser transicions desitjades, construir una família o ser «inactiu» són motius de por. Ambdues fases són sinònim de perdre alguna cosa i no guanyar res. Construir una família significa perdre la llibertat i el poder econòmic. Les transicions requereixen prendre més decisions ara que en el passat.

Construir una família, per exemple, és semblant a llençar un dau, és a dir, no es pot tornar enrera. Sabent això, no és difícil entendre els dubtes de les parelles joves.

Hi ha una correlació entre les actituds de la gent i les seves situacions. Els adults solters valoren la independència, els membres de família valoren la vida i les parelles estan en una posició intermèdia. Sembla que les transicions entre les fases van acompanyades de transicions en la jerarquia personal de valors, sense importar els mecanismes que són responsables d'elles. El contrari també és cert. La gent en una fase en concret no aprecia els aspectes de la resta de les fases. En el curs de la vida moderna, que no té transicions automàtiques i forts incentius per entrar en la fase següent, hi ha també un procés de segmentació cultural. La gent de la fase següent no ha de ser precisament un exemple a seguir. Especialment des del punt de vista dels joves és bastant atractiu pensar que ells no faran les mateixes errades i que portaran una vida diferent a la dels seus pares. El mateix succeeix amb els adults que no veuen cap avantatge en passar de fase.

Per tant, les condicions estructurals i culturals de la vida moderna fan veure com a negatiu el canvi de fase i això repercuteix en les relacions intergeneracionals

SOLIDARITAT GENERACIONAL I CONFLICTE

1. Determinants de la baixa fertilitat i perspectives d'edat per a Europa.

Actualment les taxes de naixements a Europa no són només baixes, sinó molt baixes i estan a nivells impensables algunes dècades enrera. Tots el 42 països d'Europa tenen taxes de fertilitat per sota de l'anomenat nivell de reemplaçament de 2,1 fills per dona. I una majoria de 24 països inclús tenen nivells de fertilitat de 1,5 o menys. En aquests països, una generació només serà reemplaçada per tres quartes parts de la població o menys.

La projecció probabilística mostra un lleuger augment per als 15 estats membres de la UE des dels 375 milions d'habitants actuals fins als 380 milions en el 2015, i després un lleuger descens fins als 345 milions al 2050.

Respecte a les franges d'edat, actualment el 21% de la població a la UE té més de 60 anys, al 2015 serà entre un 24 i un 26% i, al 2030 entre un 29 i un 33%.

Respecte a la població de menys de 20 anys s'espera un descens des del 23% actual fins al 15% al 2050.

2. Perspectiva de la infantesa.

El problema principal és l'augment de la mitja d'edat, que comporta problemes econòmics, polítics i/o culturals.

La solució més assenyada a aquest problema és l'augment de la taxa de fertilitat en contra dels possibles resultats de la manipulació de la migració i de la mortalitat.

Per últim, la intervenció governamental és la mesura preferible a tota la resta.

GÈNERE I FAMÍLIA

1. *Mainstreaming* de gènere com a estratègia per a la modernització de les relacions de gènere?

Mainstreaming de gènere constitueix el tercer apropament diferent respecte al gènere en les polítiques europees. En els anys 70, es donava preferència al model d'igualtat de tracte. Als 80, els límits de la legislació formal sobre igualtat de tracte són obvis i s'introdueix la «discriminació positiva». El nou apropament del *mainstreaming* es basa en les dones com a grup amb necessitats «addicionals» respecte als cada vegada més complexos patrons de relacions entre sexes.

D'acord amb el Comitè del Parlament Europeu dels Drets de les Dones, un concepte realista de la igualtat de gènere no ha d'estar limitat a les polítiques socials i d'ocupació de la UE. També requereix noves idees i una reordenació de les polítiques les quals, a primera vista, semblen no tenir cap connexió amb els temes d'igualtat entre gèneres. Polítiques en tecnologia, recerca, agricultura, infraestructura, llei, residències de gent gran, mercat interior, medi ambient i transports són només alguns exemples.

2. Família i política fiscal a Bèlgica.

L'estat belga proporciona unes reduccions fiscals a tots els que tinguin fills. Per un fill són 1.050 EUR, i per dos 9.850 EUR. A més a més a cada família se li dona 300 EUR per cada fill a l'any.

FEMMES ET TRAVAIL.

Rapport sur les recherches existants dans l'Union Européenne

Comissió Europea (1997)

Paraules clau: Estat del Benestar, recerques socials

Àmbit: UE

Es dedueixen dos importants camps de recerca de tots els estudis analitzats.

En primer lloc, són necessàries més recerques sobre diversos factors, principalment fora de l'empresa i del mercat de treball, que afecten la situació de les dones. S'hauria d'incloure, per exemple, les transformacions de l'Estat del Benestar, els canvis demogràfics, els canvis de forma de vida, i la creixent interdependència dels sistemes econòmics nacionals. També s'ha de tenir en compte aquells factors que influeixen en la distribució de les responsabilitats entre el mercat, la família i l'Estat, per exemple, els relacionats a la divisió entre el treball remunerat i el treball no remunerat.

En un pla més pràctic, la qüestió passa per saber si l'Estat del Benestar pot sobreviure o si hem de fer una difícil elecció entre la igualtat i l'ocupació. Així, existeixen moltes recerques que tenen en compte les variacions econòmiques, socials i polítiques. Aquest tipus de recerques no s'haurien de limitar a una simple agrupació de dades i a la descripció dels desenvolupaments reals. Per poder realment comprendre com els canvis socials i l'evolució de la posició de les dones en el mercat de treball tenen lloc, aquests estudis haurien de realitzar tota una reconceptualització amb la fi de precisar els conceptes que ens permetin descriure la nova realitat de les dones en el treball. I també s'hauria d'integrar la dimensió sexual dins de les metodologies de les ciències humanes.

En un mateix pla, però amb un caire diferent, es situen les recerques destinades als processos d'inclusió/exclusió, de pobresa, d'atur de llarga duració, etc. Les tendències a la descentralització dels convenis col·lectius, a l'individualització dels salaris, a la flexibilització dels horaris i de les condicions de treball, fan créixer la desigualtat en les ofertes de treball en forma de desigualtats socials, generacionals i ètniques. És convenient igualment determinar si les disparitats homes-dones estan minvant, i si les disparitats entre grups de dones s'estan accentuant.

Una última puntualització concerneix l'organització de les recerques futures a l'espai europeu. Si la Comissió europea ha jugat un rol important per estimular i subvencionar les recerques sobre el pla empíric de la situació dels homes i de les dones en el mercat de treball europeu, és igualment necessari completar aquests treballs en el pla conceptual i d'anàlisi de les polítiques. Hi ha dos factors principals per això: en primer lloc, existeix, en una gran part d'Europa, un moviment a favor del canvi i de la reestructuració dels sistemes de l'Estat del Benestar i del mercat de treball, però les implicacions d'aquests canvis, per als homes i les dones, han d'ésser precisats i analitzats prèviament a tota decisió relativa a l'orientació i a la importància dels canvis aportats. En segon lloc, la Comissió europea està iniciant una política d'integració que necessita dels esforços generalitzats a llarg termini per desenvolupar una metodologia efectiva que introdueixi la dimensió sexual dins de l'elaboració i l'avaluació de les polítiques. Aquests esforços d'integració prendran el relleu de l'objectiu

de recerca més general que anomenaven reconceptualització. Amb aquests fins, pot ser necessària una aproximació diferent, que estarà menys orientada a la producció d'estudis i d'informes, i més a l'intercanvi d'idees i a modificar les metodologies adoptades dins del camp de les ciències humanes per l'anàlisi del canvis i dels desenvolupaments del mercat de treball.

FRANÇA

MESURES PRINCIPALS DE LA CONFERÈNCIA DE LA FAMÍLIA 2001

Paraules clau: família, polítiques familiars, drets parentals

Àmbit: França

1. Afavorir la paritat paternal: creació d'una baixa de paternitat.

El govern va proposar la creació d'una baixa per paternitat de dues setmanes, durant el moment del naixement o durant els primers mesos de vida del fill.

2. Afavorir l'accés a vivendes socials de cadascun dels pares

El fill/s serà considerat a càrrec d'ambdós (pare i mare) i se li donaran els mateixos recursos per a que visqui igualment amb qualsevol dels dos.

3. Mediació familiar: llocs d'acollida per a pares i nens

Creixen les partides pressupostàries pel finançament de llars d'acollida.

4. Xarxa d'escolta, recolzament i acompanyament dels pares

- Accions específiques per fomentar les relacions pares-escola
- Grups d'autoajuda de pares
- Contactes de pares amb professionals
- Organització o acompanyament d'activitats de pares amb els seus fills

5. Famílies i seguretat

- Famílies: informació, acompanyament i aclariment de les responsabilitats
- Desenvolupament d'internats escolars
- Feina conjunta amb els mitjans audiovisuals

6. El dret de la família en evolució

S'ha d'acompanyar l'evolució de les famílies sempre conservant el dret a la seva funció de referència, de garantir la igualtat de dret de tots els nens, la igualtat dels homes i de les dones a la si de la família, de garantir la seguretat dels llaços familiars i de les solidaritats familiars dins del respecte a les seves singularitats individuals.

7. Reconducció del Fons d'Inversió per a la primera infància

S'incrementarà la partida pressupostària i els projectes estaran limitats en el temps.

8. Acollida de la primera infància

Increment de les subvencions i finançament de noves places.

9. Ajudes per l'allotjament dels joves

Simplificació dels contractes, millorar la difusió de les mesures i incrementar en 2000 cada any les vivendes destinades a estudiants.

10. Accés als drets

Millora de la qualitat dels serveis a la família i per les accions urgents de l'accés a la vivenda es farà en un període màxim de 10 dies.

11. Lluita contra l'endeutament de les famílies

- Millora de la informació sobre els crèdits
- Creació d'un sistema nacional unificat d'identificació dels pagaments de les prestacions familiars

12. Desenvolupament de vivendes adaptades a les famílies nombroses

Creació de vivendes socials per a famílies nombroses i ajudes al seu finançament.

13. Educació especial millor adaptada a les necessitats de les famílies

Ajuts de 250 francs l'any

14. Integració escolar dels nens i joves amb disminucions

- Acompanyament dels nens a l'escola, el col·legi o l'institut
- Formació de professionals

15. Simplificacions administratives

Implementació d'un pla per la reducció de les formalitats necessàries per la obtenció de prestacions.

GENDER, EMPLOYMENT AND WORKING TIME PREFERENCES IN EUROPE.
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
(1998)

Paraules clau: treball, horari, dona

Àmbit: Europa

- El nombre d'hores treballades per la majoria de la força de treball europea no es correspon amb les seves preferències. La meitat (51%) d'ells preferirien treballar menys hores a canvi de menys salari, i un 12% preferiria treballar més hores.
- Les preferències generals per a homes i dones són molt variables; però un treball a temps parcial que estigués entre les 20 i 34 hores o un treball a temps complet moderat (35-39 hores) són les preferències majoritàries.
- La majoria dels homes treballadors preferirien una feina de 37 hores a la setmana i les dones treballadores de 30 hores.
- El 22% dels homes i el 37% de les dones que actualment treballen a temps complet preferirien tenir una feina a temps parcial. I un total de 26% d'homes i 53% de dones que ja treballen a temps parcial volen continuar amb aquest tipus de feina.
- La paternitat té una influència molt petita a l'hora de determinar les hores que es voldrien treballar. De totes maneres, un de cada cinc pares preferiria treballar a temps parcial.
- El 24% dels homes i el 18% de les dones que actualment treballen a temps parcial els agradaria treballar a temps complet.
- La meitat dels treballadors que realitzen hores extres tenen la possibilitat de prendre's temps lliure com a compensació, o alguna forma de «banc del temps» o sistema flexible.
- El 33% dels treballadors han dit que els agradaria poder prendre's un període «sabàtic» sense salari, el 30% dels treballadors ho faria si es mantingués el 50% del seu salari.

GERMAN UNION TEAMS UP WITH VOLKSWAGEN TO CREATE LOW-WAGE SECTOR.

The new «5000 by 5000 model»

Ulrich Rippert (2001)

Paraules clau: treball, horari

Àmbit: Alemanya

Immediatament després de l'acord entre Volkswagen i la IG Metall (el sindicat del metall alemany), els treballadors, els sindicats oficials i els polítics van celebrar el nou acord com «un gran èxit». El Canceller federal Schröder, que va tenir una enorme pressió d'ambdues parts per arribar a l'acord, utilitzava superlatius per expressar el seu acord: «Altres empreses i sindicats seguiran aquest exemple i adoptaran solucions similars».

Però una mirada més afinada al contracte revela l'altra cara de la moneda.

Fins a octubre de 2002, VW planejava contractar a 3.500 treballadors per a la seva factoria de Wolfsburg, al nord d'Alemanya. Aquests treballadors –principalment trets de les llistes de l'atur– no van ser contractats amb el salari normal de la VW, sinó per molt menys diners i amb un sistema més flexible de canvis.

Comparat amb els salaris habituals de tots els treballadors de VW, el nou acord representa una dràstica reducció de salaris. D'acord amb les estadístiques de la pròpia companyia, l'esquema estalviaria més del 20% del costos de personal. Mentre en el passat les companyies havien donat feina a treballadors d'altres firmes per menys salari que els seus treballadors regulars, fins que els sindicats alemanys van exigir un sistema de salari fix per planta i per cada branca de la indústria.

Això ja és història. En el futur, VW oferirà dos contractes completament diferents acordats amb els sindicats del metall. Els mateixos sindicats que una vegada van protestar per la disparitat de salaris, són ara els que creen divisions en els acords sobre salaris. L'acord explícitament rebutja l'antiga demanda dels sindicats d'«igual salari a igual treball».

HOME, WORK, FAMILIES AND CHILDREN: NEW LABOUR, NEW DIRECTION AND NEW DILEMMAS.

Miriam E. David

International Studies in Sociology of Education, Vol. 9, Núm. 3, 1999

Paraules clau: família, treball

Àmbit: Regne Unit

Aquest article considera la relació entre infants, pares i l'Estat en el context del canvi global, de les estructures familiars i socials i dels desenvolupaments de les polítiques, donant com a cas concret les noves polítiques laboristes de Gran Bretanya.

Les noves estratègies laboristes a través de la legislació i de les propostes polítiques impliquen clarament noves sortides, però no totes són coherents i contenen una diversitat de noves sortides i dilemes per al futur. És a dir, el projecte de modernització o tercera via no té un únic camí. Per una banda, el nou llenguatge o discurs s'ha orientat a totes les famílies i a la provisió de noves oportunitats especialment per al treball i la preparació de les habilitats necessàries per treballar. És a dir, es tracta de millorar el creixement econòmic a través del treball més que de profunds desenvolupaments en la igualtat d'oportunitats a través de l'educació per a les dones i/o infants. Per altra banda, mares pobres amb nens petits són incitades a realitzar feines de baixa qualificació, ja que hi ha una retòrica oficial sobre les despeses de la Seguretat Social que oblida els beneficis per a la societat de donar suport als infants i al seu creixement col·lectivament.

HORARIS COMERCIALS (2001).

Cambra de Comerç de Barcelona

Paraules clau: horari

Àmbit: Espanya

El Reial Decret-Llei 6/2000, de 23 de juny sobre mesures urgents d'Intensificació de la Competència en Mercats de bens i Serveis estableix una nova situació en la regulació dels horaris comercials:

- L'horari global en el que els comerços podran desenvolupar la seva activitat durant el conjunt de dies laborables de la setmana serà, com a mínim, de noranta hores.
- Els diumenges i dies festius en els que els comerços podran estar oberts al públic serà, com a mínim: Nou al 2001, deu al 2002, onze al 2003 i dotze al 2004. La determinació dels diumenges o dies festius que els comerços podran estar oberts al públic, amb els mínims anuals assenyalats, correspondrà a la Generalitat determinar-ho.
- Els establiments de venda de pastisseria i reposteria, pa, plats preparats, premsa, combustibles i carburants, floristeries i plantes, i les anomenades botigues de conveniència, així com les instal·lades en punts fronterers, en estacions de servei i mitjans de transport terrestre, marítim i aeri, i en zones de gran afluència turística tindran plena llibertat per determinar els dies i les hores en que romandran oberts al públic.
- També tindran plena llibertat per determinar els dies i hores en que romandran oberts al públic, els establiments de venda de reduïda dimensió diferents dels anteriors, que disposin d'una superfície útil per a l'exposició i venda inferior a 300 m², exclosos els que pertanyin a grups de distribució o operin sota el mateix nom comercial d'aquells.

País	Diumenges i festius
Alemanya	<ul style="list-style-type: none">• Llibertat, fins un màxim de 4 diumenges• Prohibició d'obrir els diumenges del mes de desembre, excepte Nit de Nadal.
Àustria	<ul style="list-style-type: none">• Tancament obligatori, amb excepcions com la Nit de Nadal i cap d'Any
Bèlgica	<ul style="list-style-type: none">• La legislació belga no fa cap menció expressa a diumenges i festius, entén com prohibit el comerç en aquest dies.
Dinamarca	<ul style="list-style-type: none">• Tancament obligatori, excepte l'últim diumenge abans de Nadal, que tenen llibertat d'obertura.
Espanya	<ul style="list-style-type: none">• Llibertat d'obertura 10 diumenges a l'any (amb possibilitat d'ampliació a 12 durant l'any)

País	Diumenges i festius
Finlàndia	<ul style="list-style-type: none"> • Llibertat d'obertura els diumenges de l'època d'estiu, també 5 diumenges l'any. • Nit de Nadal i dia de Sant Joan, llibertat d'obertura al matí.
França	<ul style="list-style-type: none"> • Llibertat absoluta per empresaris sense personal al seu càrrec • Intervenció de la legislació laboral que regula el descans setmanal amb una durada mínima de 24 hores, i en diumenge, amb excepcions
Grècia	<ul style="list-style-type: none"> • Prohibició d'obertura, amb excepcions • Excepcions: establiments turístics i restauració.
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> • En primer lloc prohibició d'obertura, amb excepcions per diverses causes.
Itàlia	<ul style="list-style-type: none"> • Els diumenges del mes de desembre, llibertat d'obertura • Resta de l'any, els comerços poden obrir fins un nombre màxim de 8 diumenges l'any
Luxemburg	<ul style="list-style-type: none"> • Llibertat d'obertura tots els comerços, de tots els sectors, tots els diumenges de l'any, al matí.
Països Baixos	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilitat d'obertura d'un màxim de 12 dies a l'any • Els dies 24 de desembre i 5 de maig es podrà obrir lliurement
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> • Llibertat d'obertura generalitzada, amb limitacions
Regne Unit	<ul style="list-style-type: none"> • Petits comerciant, llibertat d'obertura total • Les grans superfícies poden aconseguir llibertat d'obertura amb autorització expressa.
Suècia	<ul style="list-style-type: none"> • No legislació • Llibertat d'obertura

La Cambra de Barcelona proposa cinc grans línies d'actuació per configurar una estratègia de política familiar coordinada:

1. Dotar de caràcter universal els ajuts directes per fill a càrrec i pel naixement d'un fill, com a la resta de països europeus, i actualitzar la quantia de les prestacions en la línia de la mitjana europea.
2. Garantir una plaça de guarderia subvencionada parcialment amb fons públics per atendre els nens de menys de tres anys.
3. Fomentar la participació de les empreses privades en la política familiar.
4. Afavorir la flexibilitat horària per necessitats familiars.
5. Afavorir fiscalment les despeses en serveis d'atenció a persones grans.

INICIATIVAS INSTITUCIONALES EUROPEAS COMO RECURSOS DE APOYO PARA LAS FAMILIAS.

Ma Ángeles Nogueras (Directora de OFA.Maastrich en Holanda)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: cultura d'empresa, treball, teletreball, empresa, OFA

Àmbit: Holanda, UE

Solucions en l'empresa:

Crear mètodes dirigits a:

- Canviar la cultura d'empresa
- Facilitar la incorporació de la dona
- Facilitar la combinació de la feina amb la vida familiar

En concret, crear projectes que faciliten les solucions.

- Treball a temps parcial
- Treball de dos
- Teletreball
- Treball flexible

Guanyos:

- Diversitat en el personal amb augment de la creativitat
- Descens de la baixa per malaltia
- Personal motivat que treballa amb il·lusió per a un cap que té en compte la seva situació personal

Canvis de mentalitat de l'empresa:

- Donar més importància als resultats que a la presència
- Donar confiança als teletreballadors
- Facilitar el treball a la dona (són tan bones com el millor)
- Facilitar llocs directius a les dones
- Fer possible la combinació del treball amb la família
- Donar facilitats dins i fora de l'empresa per combinar treball i família.

O.F.A. filosofia:

La família és «una empresa» en la qual s'ha d'invertir.

- Finalitat: facilitar el desenvolupament harmònic de la persona
- Mitjans per aconseguir-ho: – comunicar
– organitzar
– delegar
– disciplina flexible

Un projecte d'O.F.A.:

Mètode de treball:

- Diagnòstic de les necessitats de l'empresa i dels treballadors
- Elaboració del material a mesura
- Seccions de treball
- Consultora privada

Producte final «Pla empresarial personal»

L'ESTIU EDUCA? COM LES VACANCES SÓN UN TEMPS PER APRENDRE.
Barcelona Educació, núm. 19, juny-juliol 2001
Ajuntament de Barcelona. Institut d'Educació.

Paraules clau: escola, infància, vacances

Àmbit: Catalunya

Des de l'escola s'informa a les famílies de les activitats que es poden fer, dels centres, espais o entitats que organitzen aquest tipus d'activitats i, per la tipologia d'alumnat que tenen, de vegades se'ls dirigeix a les assistents socials de la zona per tal d'aconseguir algun ajut que els permeti fer-ne alguna. És molt important que al llarg de l'estiu els nens i nenes facin activitats dirigides. Ja sabem que l'ídoni o el més recomanable seria que les famílies disposessin de temps per poder estar amb les seves criatures, i que els pares i les mares poguessin fruit dels seus fills i filles en aquest temps i fer activitats, visitar llocs tots plegats. El problema real és que les famílies, en general, no disposen d'aquest temps. Llavors es busquen alternatives en activitats organitzades.

El període de vacances és un temps necessari per als infants i per al professorat, perquè el curs escolar és llarg i dur i l'exigència dels centres és important respecte a la disciplina, de l'ordre, dels hàbits i dels horaris. L'esplai d'estiu és un bon espai no solament per descansar d'aquest ritme de treball de nou o deu mesos, sinó perquè és ric educativament. És un temps que els ofereix una quantitat d'oportunitats que normalment no tenen al llarg del curs escolar. Poden descobrir altres medis socials, altres famílies, altres amics i amigues, en uns contextos amb més llibertat. L'estiu els ofereix una possibilitat de descobrir coses noves, que surten de la quotidianitat. És un temps en el qual es comparteix i es viu d'una manera diferent. En aquest sentit, totes les activitats que es puguin fer tenen la seva riquesa.

LA CONCILIACIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALÍCIA.

Teresa Rey Barreiro (Directora Xeral de Familia. Xunta de Galicia)

1º Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral

Santiago de Compostela, abril de 2001.

Paraules clau: conciliació, natalitat, demografia, polítiques socials.

Àmbit: Galícia, Espanya

Amb el «Plan de Revitalización Demográfica de Galicia» es pretén no només elevar les taxes de natalitat i afavorir la integració de població forània, sinó afrontar, de forma integrada, la reduïda natalitat, els reptes de la immigració i l'envelliment de la població resident, i tot això, sobre la base de cinc grans pilars:

1. L'adaptació de les polítiques actives d'ocupació als efectes del canvi demogràfic de Galícia
2. El suport a la maternitat/paternitat
3. La millora de l'accessibilitat dels joves a l'habitatge
4. La qualificació dels serveis prestats a la gent gran
5. La integració social dels immigrants

La política familiar ha de ser computada més com una inversió que com una despesa ja que genera benestar i qualitat de vida entre el gruix de la població, especialment entre les dones, al temps que impedeix que es creïn i es manifestin problemàtiques associades amb la precarietat i el desarrelament familiar.

LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LOS ÚLTIMOS VEINTE AÑOS, CAMBIOS Y CONSECUENCIAS DE LA CONCILIACIÓN.

Gloria Moreno Raymundo (Professora de l'Àrea de Fonaments d'Anàlisi Econòmic de la Universitat de Alcalá de Henares)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: conciliació, treball, atur, gènere, família

Àmbit: Espanya

Evolució de l'ocupació i de l'atur:

- Grans pèrdues d'ocupació al període 1975-85
- Forta recuperació de l'ocupació en la segona meitat dels anys 80
- Persistència de l'atur malgrat la forta recuperació de l'ocupació
- * Absència de revoltes socials malgrat els altíssims nivells d'atur

Evolució de l'ocupació i de l'atur per sexe:

Les crisis de l'ocupació són més suaus entre les dones que entre els homes. Per a les dones els augments de l'ocupació són més notables i continus. La taxa d'activitat femenina mostra una persistent tendència ascendent: lenta a finals dels 70 i principis dels 80, molt més gran a finals dels 80, coincidint amb l'època de l'expansió de l'ocupació, i constant a principis dels anys 90, malgrat la recessió econòmica. Pel que fa als homes, la seva taxa d'activitat mostra una contínua disminució. Així, mentre que al 1976 més del 75% dels homes de més de 16 anys treballava o volia treballar, vint anys més tard aquesta proporció havia minvat a poc més del 60%.

Situació familiar i activitat laboral:

Les dones segueixen cada vegada menys la pauta «tradicional» d'abandonar el mercat de treball quan es casen o tenen el seu primer fill.

Fins al 1995 el col·lectiu de dones amb major taxa d'activitat era el de solteres, però des de 1987 la taxa de participació de dones casades amb fills ha crescut fins a situar-se per sobre de les solteres, essent el grup de dones casades amb un fill menor de 6 anys el que té major activitat.

LA FAMÍLIA ESPANYOLA DAVANT L'EDUCACIÓ DELS SEUS FILLS.
Víctor Pérez-Díaz, Juan Carlos Rodríguez i Leonardo Sánchez Ferrer
Fundació "La Caixa" (2001)

Paraules clau: família, escola

Àmbit: Espanya

La investigació dels fonaments dels nivells de satisfacció dels pares amb l'escola dels seus fills mostren que aquests no són tan sòlids com podria pensar-se.

El procés actual de reforma de l'ensenyament obligatori posat en marxa pel Govern haurà d'anar acompanyat d'una suficient discussió pública, en la qual, entre d'altres, s'escolti la veu d'un dels principals agents concernits, els pares dels estudiants.

Aquesta veu pot escoltar-se a través de les organitzacions que els representen o, directament, mitjançant converses a les escoles amb ells. Una possibilitat intermitja l'ofereixen les enquestes.

A continuació presentem les conclusions principals d'una enquesta realitzada a uns 2.500 pares i mares d'estudiants de primària i secundària realitzada entre maig i juny de 2000.

En termes generals, els pares reconeixen la seva responsabilitat envers l'educació dels seus fills, però es mostren molt disposats a delegar-la en l'escola, i a contribuir en una mesura relativament escassa a aquesta educació.

En la discussió pública s'haurà de tenir sempre molt present aquesta diferència entre una declaració de responsabilitat i l'exercici efectiu d'aquesta.

Els pares es mostren molt satisfets amb les condicions concretes en les quals reben l'ensenyament els seus fills. Els seus judicis sobre la preparació dels professors i l'atenció que presten als seus fills són molt positius.

També ho són les seves opinions sobre quant contribueix el col·legi a la formació de les capacitats i hàbits que conformen individus complets.

Aquesta elevada satisfacció està d'acord amb que les opinions predominants sobre les formes de l'ensenyament siguin afins amb les lleis com la LOGSE.

L'afinitat es basa en la preferència per una vida escolar de «convivència sense estrès» en lloc d'una amb més dosis d'«emulació i competició». Amb això, els pares dificulten que els seus fills es beneficiïn de l'experiència de la formació a través de la competició amb regles de joc clares.

Aquesta, i no una altra, és l'experiència bàsica dels mercats econòmics, de l'espai públic en el qual es dona la competència partidista, i dels mitjans en els quals normalment es dona la creació artística i literària, el descobriment científic i la innovació tècnica.

De totes maneres, els pares tendeixen a desitjar que els nens i els adolescents passin la major part del seu temps a l'escola, el qual reforça la delegació fonamental que fan de la seva responsabilitat en les institucions educatives. Potser pensin que el seu bagatge cultural és lleuger i que, per tant, poc poden transmetre directament.

A més, habitualment actuen com si veiessin amb satisfacció, o no els importés que els seus fills passin bona part del seu temps veient la televisió, fins i tot disposant d'un televisor per a el seu ús exclusiu; malgrat que sembli haver una relació inversa entre resultats escolars i consum televisiu.

A tot això s'afegeix la dificultat d'acompanyar i comentar unes explicacions escolars que es fan en un llenguatge diferent del que s'utilitzava quan ells anaven a l'escola, en especial en gramàtica i matemàtiques.

En quant als continguts de l'ensenyament, en principi, volen més temps per a totes les assignatures, implícitament sol·licitant una prolongació de la jornada escolar anual. I, en concret, demanen relativament més anglès i informàtica, assignatures que semblen més adequades per a la Nova Economia Global i les noves tecnologies.

Descuiden, en termes relatius, les ciències naturals i les matemàtiques, que són, en gran mesura, les autèntiques bases d'aquesta Nova Economia, però que la seva aplicació pràctica i utilitària sembla menys evident. Per últim, l'interès que concedeixen a les humanitats és modest.

Malgrat la seva satisfacció amb el col·legi dels seus fills, una gran majoria reconeix la necessitat de millora de l'ensenyament públic.

En primer lloc, l'enquesta mostra que es «millora» si s'augmenten els fons per a l'ensenyament públic (tot i que no tots els que ho defensen estan disposats a pagar més impostos).

A més, una majoria semblant dona suport a l'escolarització obligatòria fins als setze anys, tot i que té dubtes sobre els efectes d'aquesta, ja que força a continuar en el sistema a adolescents poc motivats per a l'estudi.

En principi, es mostren oposats a reformes que qüestionin el statu quo de l'ensenyament obligatori. Tot i que una majoria sigui partidària d'introduir mecanismes de quasi-mercat, com el xec escolar, sembla contrària a les possibles conseqüències en termes de menys dotacions per als centres públics que no millorin, i que fins i tot hagin de tancar.

Els pares volen més mercat en la contractació de professors (fins i tot que els directors de centres puguin fer fora als incompetents) però no en la selecció dels alumnes.

Tampoc acaben de veure els beneficis de mesures de millora de la seva capacitat d'elecció dins del sistema públic, com per exemple la publicació de les dades d'aprovat i suspensos dels centres. Per últim, són molt contraris a permetre experiències com la de l'escolarització a casa.

Respecte al comportament dels pares, aquest és molt heterogeni. A la pràctica, una notable proporció de pares no escullen centre per al seu fill. Pot ser que només tinguin accés a un centre públic (aquest és el cas, sobretot, de les localitats petites).

També influeixen els límits legals i reglamentaris a l'elecció dins del sistema públic, que fan quasi impossible portar als fills (sense trucs) a una escola pública fora de la zona que li correspon a la família per la seva residència.

Per últim, molts pares no presenten ni aquesta disposició a buscar més enllà d'aquesta zona. Gairebé tots aquests pares porten als seus fills a centres públics, i el promig del seu estatus socioeconòmic és mig/mig-baix.

Altres pares dediquen un mica més d'esforç a la recerca d'escola, transcendeixen una mica més el criteri de rodalia, aposten més per el de qualitat i acaben, en la seva gran majoria, escollint una escola concertada, o no escollint l'escola pública que els corresponia per residència.

És probable que aquesta recerca de qualitat ho sigui, en gran mesura, d'un determinat ambient escolar (normalment, d'una escola sense molta presència, no només

de joves conflictius, sinó, simplement, d'immigrants), del qual queden apartats els altres per la limitada, però efectiva, discriminació econòmica que suposa el pagament de taxes diverses. El promig d'estatus socioeconòmic d'aquest grup és mig/mig-alt.

Per últim, els que consideren l'elecció de centre com a fonamental i inverteixen en aquesta el màxim d'energies i recursos, escullen centres privats en una proporció molt superior a la dels altres dos grups. Predomina en aquest grup l'estatus mig-alt i alt. De totes formes, si poguessin, els primers i els segons escollirien una mica més l'escola privada.

Uns pares s'ocupen de complementar l'educació formal dels seus fills i altres menys. Uns s'impliquen més en l'ajuda als seus fills a casa, al fer els deures, a prendre's la lliçó, a llegir plegats, i altres no ho fan tant. Els que ho fan, especialment els de menys nivell socioeconòmic, aconsegueixen que els seus fills superin els límits que marca el capital humà que és punt de partida (el nivell educatiu dels seus pares). Qui no ho fa, no els supera. Per últim, uns fan de pedagogs, acompanyant als seus fills a gaudir i aprendre amb representacions teatrals o musicals, de les quals obtenen un rèdit. Altres no ho fan.

En general, tenim una generació de pares bastant satisfets amb el funcionament del sistema educatiu i partidaris del manteniment del statu quo o, en tot cas, de reformes suaus. Què hi ha al darrera d'aquesta satisfacció? En bona part, l'acomodació al model que ofereix la terna públic, privat i concertat. Però també aquesta elevada satisfacció podria ser el resultat de l'observació meticulosa de la realitat educativa per part d'uns pares amb criteris rigorosos del que ha de ser l'ensenyament. I també pot succeir que l'observació sigui feta amb poca cura i amb criteris molt laxos.

Aquesta enquesta apunta a l'existència d'una variable que s'associa sistemàticament amb les de satisfacció amb el sistema educatiu: el nombre de suspensos per avaluació, especialment en el nivell d'ESO.

Els pares més satisfets són aquells que els seus fills van suspenent tres o menys assignatures, i el seu raonament implícit és el següent: «Si el meu fill va aprovant, tot està bé; podrà fer el seu batxillerat de dos anys i anar a la universitat, i treure's la seva carrera, com tothom».

Els pares dels que suspenen quatre o més assignatures són els menys satisfets, però, pràcticament, han tirat la tovallola; de totes maneres, entre ells abunden els proclius a reformes radicals, com la de treure el nen de l'escola pública i, gràcies a un xec escolar, portar-lo a un col·legi privat per veure si així ho arreglen. Aquest tipus de justificació dels judicis és problemàtic.

Les qualificacions, els aprovats i els suspensos no signifiquen sempre el mateix. Es poden treure millors notes i suspendre menys i aprendre, malgrat que menys que en generacions anteriors (perquè han caigut els nivells d'exigència).

En un cas així, el nivell de satisfacció dels pares podria continuar sent molt elevat, però tenir una base feble: en quant els criteris de qualificació fossin més estrictes, tornaria a augmentar la insatisfacció dels pares.

Per altra banda, com es comporten les qualificacions?, els suspensos o el nombre de repetidors ens diuen poc sobre com està responnent el sistema educatiu a les tasques de les quals és responsable: el cultiu de les diverses facetes de la intel·ligència individual, la formació de treballadors i professionals, o la formació de ciutadans. Fins ara, el statu quo escolar s'ha mantingut bastant estable.

Però, igual que l'economia espanyola i el mercat de treball han hagut d'adaptar-se. En la mesura en que els espanyols no es conformin a ser un país de segona, també hauran de fer un esforç semblant respecte al sistema educatiu.

L'alternativa és la de continuar anant al darrera de la discussió pública de països de primera fila, com els Estats Units, el Regne Unit, Alemanya i França.

Però si els espanyols arribessin a adoptar alguna cosa semblant a la decisió col·lectiva de col·locar-se «a l'alçada dels temps», aleshores, segurament, haurien de ser bastant més autoexigents tant en la discussió pública com en les reformes, tal com ho han sigut aquests països.

LA FAMILIA ESPAÑOLA EN EL AÑO 2000. Innovación y respuesta de las familias a sus condiciones económicas, políticas y culturales.

Víctor Pérez-Díaz, Elisa Chuliá i Célia Valiente

Fundación Argentaria Visor (2000)

Paraules clau: família

Àmbit: Espanya

Les conclusions de les enquestes realitzades per aquest estudi ens diuen que els espanyols volen tenir família, però tard, amb (molts) pocs fills i sota el model de família-amb-feina-estable-i-pis-en-propietat.

Donen per descomptat que la dona, si ho desitja, ha de tenir l'oportunitat de treballar, tot i que aquesta llibertat contrasta amb l'obligació que s'aplica al marit. I es considera un ideal la participació dels homes en les tasques de la llar, però aquesta participació és modesta, i més encara la dels fills. La família és també una xarxa social de suport immediat.

La imatge de les persones grans com una càrrega per als seus familiars no descriu l'actual situació espanyola: als anys 90, l'ajuda de les àvies i els avis en la cura dels nens era imprescindible per a que moltes dones poguessin fer compatible les seves responsabilitats familiars i professionals.

A Espanya perdura el model de família nuclear monogàmic: al 1994, un 4% dels espanyols vivien sols davant del 23% de Dinamarca. La taxa de parelles espanyoles divorciades, que cohabiten i amb fills fora del matrimoni també és molt més baixa que a Europa.

De totes formes, cal observar els experiments que s'estan desenvolupant per adonar-nos que viurem amb una multitud de formes familiars. Els observadors preocupats per la transició de la cultura del matrimoni a la cultura del divorci anticipen la substitució de la família composta per una parella amb fills per la formada per mare, fills i... Estat. Els perjudicats per aquest procés serien els nens, que en massa ocasions es faran grans sense la figura del pare. Aquest desgast dels llaços socials ha portat a una confiança envers el pròxim i les institucions cada vegada més petites i, a l'augment de la criminalitat i de l'individualisme moral.

Si la funció del matrimoni va ser la de protegir la unitat mare-fill de la fragilitat del vincle patern, la dona surt perjudicada d'aquest nou joc de sexes. La ruptura matrimonial implica un descens del nivell de vida de les dones i els seus fills i un augment dels homes. Tot i que moltes dones han guanyat en llibertat d'acció.

Aquest estudi presenta a la família com un agent amb autonomia, malgrat que es vegi influïda per altres subsistemes, pel qual el legislador no és la font principal de canvi social. La modernitat ha difós la cultura de l'amor romàntic, la importància relativa dels fills i una ètica del treball entre les dones, i que la seva autoestima ha d'estar lligada a la seva experiència laboral.

Els autors subscriuen que és acceptable tot tipus de família compatible amb una societat oberta. Però el futur de la família nuclear monogàmica, molt compatible amb un ordre de llibertat si no es fa exclouent d'altres formes, és problemàtic. Aquest model té un gran potencial efectiu, basat en un espai protegit davant l'exterior i en la comunitat de recursos. De totes formes, la taxa de fertilitat espanyola cau molt per sota de la de reemplaçament de la població.

LA FAMILIA, IMAGEN DE UN PAÍS.

Consuelo Álvarez de Toledo Saavedra (Periodista)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar i Laboral

Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: família

Àmbit: Espanya

L'atur femení, els baixos salaris, la subocupació, la contractació temporal, la manca de guarderies, el masclisme a la llar, formen part d'una cultura quotidiana que evoluciona en un joc interactiu.

Es evident que no estem en aquella societat reflectida en un sèrie de televisió anomenada «La familia Botejara» que responia a l'Espanya en blanc i negre, d'una societat tradicional i reaccionaria en la qual la família s'estructurava amb una desigualtat de rols que condemnava a la dona a ser la perfecta encarnació de «*con la pata quebrada y en casa*», però a casa per treballar sense descans en gairebé totes les llars. La imatge de la família espanyola obeeix l'estereotip que reflecteix la sèrie de major audiència dels últims anys: «Médico de familia.» Aquesta recull clarament la realitat social mitjana en la qual conviuen matrimonis, separacions, divorcis, avis, dones que treballen, homes a l'atur, nens precoces, joves solidaris i adolescents problemàtics. És el mateix esquema social que es reflecteix a «Compañeros» o a «Periodistas».

Però existeix una cara menys amable que reflecteix la imatge contradictòria que sobre la família i la dona donen les televisions i que en ocasions més que contribuir a la formació de valors i criteris democràtics, reforcen en si mateixos els més elementals comportaments socials.

La violència domèstica ha estat un clar exemple d'aquesta contradicció. Des d'alguns programes es denuncien els maltractaments però s'ha vist que es fa perquè quan es tracta aquest tema l'audiència es dispara i un clar exemple són alguns programes de L'Ana Rosa Quintana i «El Gran Hermano».

Per tant, existeix una obligació incompleta per aquest i els anteriors governs per a la creació d'un consell audiovisual que tingués, entre altres funcions, la protecció dels drets humans i, per tant, de la conciliació familiar com a instrument per a la igualtat de la dona en les televisions. Urgeix establir criteris per millorar el factor de creació d'opinió i educatiu en tots els mitjans de comunicació, però sobretot correspon al sector públic i en concret a RTVE liderar aquesta major exigència ètica i estètica en els continguts audiovisuals.

LA FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL COMO AYUDA A LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PRIVADA Y LABORAL.

Jaime Pereira García (Director de RR.HH)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral

Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: empresa, treball, conciliació, vida privada, teletreball

Àmbits: Espanya

Les mesures més favorables i desitjades per las pròpies dones i els seus cònjuges són:

- La flexibilitat d'horari. Valorar el rendiment i compliment de les tasques o funcions, més que les hores de feina realitzades
- Possibilitat de reducció de jornada sense que això suposi un impediment a l'hora de promocionar-se professionalment
- Possibilitat de compartir un lloc de treball entre dues persones que es rellevaran en funció de les seves necessitats, sempre que la feina es faci correctament
- Augment del temps concedit per a la cura dels fills, gent gran o incapacitats
- Adaptar mesures que facilitin el temps dedicat a la família com no convocar reunions professionals a última hora de la tarda, durant caps de setmana, etc. en el que suposa «temps lliure», així com permetre llocs de treball a dones/homes en els quals no es viatgi si les obligacions familiars ho impedeixen, novament sense que això no sigui un perjudici a l'hora de mesurar la vàlua professional d'una persona
- D'alguna forma, que la disponibilitat no sigui sinònim de professionalitat, com lamentablement s'esdevé en moltes empreses, en les quals sembla que el que més es valora és la prioritat absoluta de la feina sobre tota la resta
- El teletreball resulta una arma de doble tall: en alguns casos es considera útil i valuós, tot i que mai ha de ser substituït del tot el contacte humà i l'enriquiment personal que suposa el «sortir de casa»
- Facilitar un ordinador a casa, connectat a l'empresa, per a que en moments puntuals, una persona (per exemple dones amb risc d'avortament) pugui col·laborar i estar en contacte amb el seu departament sense perjudici per a la seva salut o la dels seus fills. És una solució també, si algú es posa malalt a casa, per poder atendre'l, però participant en la feina, com es fa cada vegada que ens enduem la feina a casa...
- Una altra possibilitat és el que s'anomena la gestió del coneixement, que és la de disposar en grans i mitjanes empreses de persones que puguin suplir la manca d'un empleat/ada durant un període de temps per motius familiars sense que el desenvolupament de la feina es ressenti
- Hi hauria d'haver algú als departaments de RR.HH. que s'ocupés d'aquestes coses, de coordinar aquestes necessitats, que faciliti ajudes socials o empresarials com a cangurs, assistents familiars, que tinguin informació útil i necessària...

Qualsevol mesura que ajudi, faciliti i millori la capacitat de fer compatible la feina amb la adequada atenció a la família, repercutirà favorablement en la riquesa i el benefici empresarial.

LA FUERZA DE LA CREACIÓN.
Sociedad General de Autores y Editores (SGAE), 2001

Paraules clau: lleure

Àmbit: Espanya

Aquest estudi té com a objectiu analitzar i avaluar la dimensió econòmica de la Indústria de la Cultura i l'Oci a Espanya entre els anys 1993 i 1997.

Principals resultats de l'estudi:

1. La contribució de la Indústria de la Cultura i l'Oci al PIB de l'economia presenta una evolució creixent en el període analitzat. Al 1997 aquesta contribució al PIB ascendeix al 4,5% (en ptes. constants), respecte al 3,1% corresponent a 1992.
2. La participació del sector privat sobre el valor afegit brut total de la Indústria arriba al 92% davant del 8% del sector públic.
3. El nivell d'ocupació generat per aquesta indústria es xifra, al 1997 en 758.510 assalariats, i per tant s'ha experimentat un increment des de 1992 fins a 1997 del 34,8%.
4. Les vendes realitzades pel sector privat al 1997, superen els 9 bilions de ptes. corrents, experimentant un creixement del 83,1% des de 1992 fins a 1997.
5. El nombre d'empreses ha crescut un 38%, des de 67.166 empreses al 1992 fins a 92.642 en 1997.
6. Els intercanvis comercials de béns i serveis culturals i d'oci amb l'exterior, exportacions i importacions, presenten valors creixents des de 1992 fins a 1997, amb un diferencial positiu a favor de les exportacions.
7. La despesa pública total destinada a activitats culturals i d'oci mostra una tendència creixent fins arribar als 752.381 milions de ptes. al 1997. Aquesta evolució representa, respecte a 1992, un increment del 46,2% en termes corrents.
8. El sector cultural ocupa el sisè lloc respecte a la resta de sectors en quant a la seva aportació al PIB, havent superat a sectors com els de l'energia elèctrica i productes petrolífers, transports, productes tèxtils, productes químics i vehicles.
9. Les contribucions de països com el Regne Unit i els UEA, que han realitzat estudis similars a aquest, són superiors. A l'any 1995 aquestes participacions van ser del 5,6% als EUA i del 4% al RU davant del 2,9% d'Espanya.

LA SCIENCE ÉCONOMIQUE ET LA FAMILLE.

Gérard-François Dumont

V Simposio Internacional «Economía y Familia»

Universidad de Navarra, 17-19 de maig de 2001

Paraules clau: autors clàssics, família

Àmbit: Europa

L'autor comença fent un minuciós repàs de diversos autors veient com consideraven la família. El repàs comença per Plató, Aristòtil i sant Tomàs d'Aquino, continua amb Adam Smith i Malthus, després passa a analitzar la família segons el marxisme i acaba amb les teories neoclàssiques del segle xx.

Després d'aquest estudi l'autor arriba a la conclusió que la família només ha estat introduïda dins de les deterministes d'Adam Smith i de Malthus, però no apareix en altres anàlisi econòmics molt importants i que, per tant, és necessari integrar les realitats familiars dins de l'anàlisi econòmica.

LA SITUATION SOCIAL DANS L'UNION EUROPÉENNE 2000.

Eurostat/Comissió europea

Paraules clau: política social, treball, prestacions, demografia, família, joves
Àmbit: UE

1. Dominis de la política social: retrats estadístics.

- **Envel·liment de la població:**

Al 1998, les persones de 65 anys i més a la UE representen el 24% de la població considerada en edat de treballar (persones entre 15 i 64 anys). A 2010, aquesta proporció passarà a ser d'un 27%. I serà molt més elevada a Itàlia.

- **Resultats de l'educació:**

La jove generació d'avui dia té nivells d'educació més elevats que en èpoques anteriors. El 22% de les persones entre 18 i 24 anys tenen com a mínim el títol d'ensenyament secundari.

- **Ocupació:**

Al 1998, el nombre de persones que tenen una feina a la UE és de 151 milions, tres milions més que al 1995. La taxa d'ocupació de la població d'entre 15 i 64 anys és de 61,0%.

- **Envel·liment dels treballadors:**

En aquest últims dos decennis, la taxa d'activitat de les persones d'una certa edat, sobretot d'aquelles entre els 60 i els 64 anys, ha minvat de forma constant dins de la quasi totalitat dels estats membres. Aquest descens pot ser resultat de l'associació d'una penúria dels llocs de treball, d'una mobilitat reduïda i de competències insuficients. Al 1998, el 36,3% de la població entre els 55 i els 64 anys ha exercit una activitat professional.

- **Atur:**

Al 1998, el nombre total d'aturats ha minvat dins de la Unió dels Quinze uns 17 milions per primera vegada des de 1992. Aquesta proporció representa un 9,9% de la mà d'obra, contra el 4,5% dels Estats Units i el 4,1% del Japó.

- **Atur dels joves:**

Per termini mig, 9,2% dels joves entre 15 i 24 anys estan sense feina. La taxa d'atur dels joves (calculada sobre la força de treball) s'ha estabilitzat en un 19,5%. El valor entre els dos percentatges varia molt segons els països. Si la primera xifra indica que una proporció relativament limitada dels joves estan sense feina, la segona dona una indicació de la seva situació dins del mercat de treball (s'ha de tenir en compte el fet de que un percentatge són nousvinguts al món del treball i que una proporció considerable està poc qualificada).

- **Atur de llarga durada:**

En 1998, el 4,8% de la població activa de la Unió dels Quinze està en situació d'atur de llarga durada. Amb altres paraules, el 4,7% dels aturats estan sense feina des de fa un any o més.

- **Despeses en protecció social:**

Al 1996, les despeses en protecció social de la UE representen el 28,7% del PIB, contra el 25,4% de 1990. Les proporcions més elevades (32 a 35%) es registren en els tres estats nòrdics, i les més febles (19 a 23%) es troben a Grè-

cia, Espanya, Irlanda i Portugal. Tot i les disparitats, les despeses en protecció social tendeixen a apropar-se entre els estats europeus, els augments més importants d'aquests últims anys s'han observat que presentaven una despesa més baixa.

- Prestacions de vellesa:

Al 1996, a la majoria dels estats membres, la part més gran de les despeses de protecció social estava destinada a la gent gran. Aquest és sobre tot el cas d'Itàlia (66% del total de les prestacions, tot i que la mitjana de la UE és de 45%). Les prestacions de serveis a la gent gran a la UE ha crescut un 17% en el període entre 1990 i 1996.

- Repartiment dels ingressos:

A la UE, el 20% dels ciutadans més pobres perceben un 8% del total dels ingressos, contra el 40% del 20% dels més rics, és adir, cinc vegades més. A Finlàndia (3,1) i a Dinamarca (3,2) és on es presenten menys diferències, en contra de Portugal (7,2) on les diferències són més grans.

- Famílies amb pocs ingressos:

Al 1994, el 18% de la població de la UE tenia uns ingressos inferiors en un 60% al valor mig nacional. És a Grècia, Irlanda, Portugal i Regne Unit on la proporció és més elevada, i a Dinamarca, País Basc i Finlàndia on és més baixa.

- Ocupació de les dones:

Al 1998, el 51,2% de les dones entre 15 i 64 anys a la UE exercien una activitat professional. La proporció d'homes dins d'aquest cas és notablement superior (70,8%), però la diferència entre els sexes s'està reduint lentament. Als tres països nòrdics, les dones tenen més oportunitats de ser econòmicament actives que els homes.

- Remuneració dels homes i les dones:

Al 1995, el salari mensual brut mig d'una dona era inferior en un 26% al d'un home. Les diferències més petites es troben a Bèlgica, Dinamarca, als nous länders d'Alemanya, a Luxemburg i a Suècia. Tot i que és molt difícil determinar si les dones perceben un salari inferior pel mateix treball, podem concloure que elles ocupen llocs menys remunerats.

- Esperança de vida:

L'esperança de vida continua augmentant; s'ha establert en els 80,8 anys per a les dones i els 74,5 anys per als homes. Les dones poden viure fins als 62 anys sense cap tipus d'invalidesa i fins als 74 anys sense una invalidesa greu. Les xifres corresponents per als homes són de 60 i 69 anys.

- Accidents de treball:

Al voltant del 4,2% dels treballadors de la UE són víctimes d'un accident de treball al 1996. La proporció d'accidents més elevada es troba al sector de la construcció (8,0%).

2. Principals evolucions dins el domini social

- Tendències demogràfiques i qüestions relacionades:

Es preveu un envelliment de la població, uns canvis considerables en la composició de les famílies i en la seva estructura i un creixement de la participació de les dones en la vida econòmica i social.

- Condicions de vida:

Els ciutadans de la UE viuen més temps i tenen més salut que en el passat. A més, el nivell d'instrucció ha progressat de forma regular en el curs dels últims anys. Per últim, les condicions dels habitatges han millorat molt, tot i que encara hi ha certs grups socials vulnerables que tenen grans dificultats per trobar un habitatge que s'ajusti a les seves necessitats.

- Distribució dels ingressos i relacions entre generacions:

Al 1994 els ingressos mitjans disponibles a la UE variaven considerablement entre els Estats. Grècia, Irlanda i Portugal són els països amb menys ingressos. Mentre que Dinamarca i el País Basc són els que els tenen més alts.

Las transferències privades de diners entre les famílies joves són molt limitades; l'accés a prestacions socials es concentra en la franja d'edat entre els 50 i els 64 anys ja que compten amb prestacions privades, mentre que la franja entre 16 i 24 anys es troba més desprotegida.

- Participació social:

S'observa un grau elevat d'interacció social entre tota la UE. Les relacions de veïnatge són especialment visibles a Grècia, Espanya, Irlanda i Portugal. Respecte a la gent gran, un percentatge ínfim és abandonat per la seva família.

La participació organitzada és relativament important a la UE, a l'igual que el sector de beneficència que s'ha desenvolupat molt aquests últims anys.

3. Preparar-se per a les necessitats futures:

- Envel·liment de la població
- Demandes creixents de sectors particulars com la sanitat, l'educació i l'habitatge
- Previsible agreujament de les desigualtats d'ingressos
- Desenvolupament de la mà d'obra
- Relacions entre generacions
- Equilibri entre homes i dones
- Viure amb bona salut
- Promoció de la inclusió social
- Explorar el potencial de la participació social

LEGISLAR COMPORTAMIENTOS SOCIALES EN EL SIGLO XXI.

Rosa María Dumenjo Martí (Directora gerent de la Fundación M^a Aurelia Capmany)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: conciliació, vida laboral, vida familiar, educació

Àmbit: Catalunya, Espanya

Qüestions a tenir en compte per desenvolupar una política de conciliació de la vida laboral i la vida familiar:

- Potenciar en tot procés educatiu de la persona els elements bàsics que ajudin a trencar els esquemes actuals de comportament entre els homes i les dones
- Determinar les necessitats de les diferents estructures familiars: nuclears, monoparentals, parelles de fet, persones que viuen soles, persones amb responsabilitats familiars, aplicant polítiques específiques a cada cas
- Aplicar mesures d'acció positiva que valorin el treball en l'àmbit familiar i facilitin la participació dels homes en la feina de la vida quotidiana
- Determinar noves polítiques des de les empreses, els sindicats i les Administracions públiques que tinguin en compte els canvis produïts pel desequilibri entre treball i família, i permetin mantenir l'equilibri entre aquests dos àmbits
- Redefinir les polítiques de planificació i organització urbana en funció de les noves necessitats generades per la necessitat de conciliació treball/família

LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL I LA VIDA FAMILIAR: EL CAS DELS SERVEIS DE SUPORT A LES FAMÍLIES.

Cristina Brullet Tenas

Informe sobre la família a Catalunya (2001)

Secretaria de la Família

Departament de Benestar Social

Generalitat de Catalunya

Paraules clau: família, polítiques públiques

Àmbit: Catalunya

1. Les polítiques de conciliació Ocupació-Família són una manera, entre d'altres, de gestionar un conflicte que té unes arrels que s'escampen per tots els camps de la vida social. Ens referim a la *divisió sexual del treball* i les seves conseqüències sobre les posicions desiguals de dones i homes en l'accés als drets de ciutadania.
2. Algunes posicions ingènues pensen que aquestes polítiques poden resoldre el conflicte de fons confiant en que els canvis cap a una major equitat social tenen poques resistències socials i són irreversibles. En aquest sentit, massa sovint es dóna per suposat que l'estatus social entre els sexes és ja igual i que avui és cosa fàcil aconseguir una conciliació de rols.
3. És inqüestionable que les dones han canviat legítimament la seva posició social amb l'augment de la seva participació al mercat de treball. Però cal tenir present que, a diferència notable dels homes, les dones adultes dediquen encara molta part de la seva vida quotidiana al treball domèstic-familiar. En aquest sentit, la possibilitat d'externalitzar una part de la cura de la petita infància i de la gent gran dependent, els és fonamental.
4. Cal tenir en compte el nou paper laboral de les dones –que s'afegeix al seu paper de treballadores dins la llar– i assegurar els seus drets socials tant si treballen dins com fora de la llar familiar.
5. A Catalunya estem en una conjuntura, cada vegada més estructural, en la que apareix una gran paradoxa: comptem molt amb les nostres famílies, però no volem o no podem fer-ne de noves. De manera que tenim una de les fecunditats més baixes del món i al mateix temps una de les esperances de vida més altes del món. En aquest context, les polítiques dirigides a facilitar a dones i homes la conciliació de la seva vida familiar i la seva vida professional són també fonamentals.
6. Amb l'anàlisi de l'oferta de serveis per a infants i ancians a Catalunya s'ha comprovat que l'oferta actual no es correspon a les necessitats detectades ni a la demanda existent. La qual cosa té conseqüències negatives a diferents nivells.
7. Donat que l'oferta pública és molt subsidiària i totalment allunyada de la demanda real es generen efectes de desigualtat social entre els infants i ancians de les famílies més desafavorides que no poden fer ús dels serveis privats.
8. Especialment en el cas de la gent gran, els serveis públics s'acaben regint per lògiques assistencials per més que es declari que són serveis d'orientació universal.

9. L'elevat cost d'aquests serveis implica que no totes les famílies puguin assumir-los. La necessitat de reduir el cost del servei privat –dins o fora de la família– porta a la no professionalització de les treballadores, a la precarització i a l'economia submergida. Per tant, no és doncs estrany que es recorri cada vegada més a les dones immigrants extracomunitàries com a força de treball més barata.
10. La xarxa pública de serveis per a infants de 0-3 anys i la xarxa pública de serveis a les persones grans responen a un model basat en la cooperació pública i privada, en un escenari molt privatitzador, on l'Administració Local adquireix gran protagonisme en la resposta immediata a les necessitats de la seva població. Però s'ha detectat una important manca de planificació i coordinació en la distribució dels serveis, de manera que si els recursos públics ja són escassos, encara ho són més segons on es visqui. La descentralització és positiva perquè permet una major proximitat dels usuaris als gestors i afavoreix la possibilitat de la participació ciutadana en la definició i planificació de les necessitats, però cal que s'evitin les grans desigualtats territorials que se han detectat.
11. Les diferents Administracions públiques, regentades a Catalunya per governs de diferent color polític, han entrat sovint en disputes que agreugen les dificultats de planificació coordinada i eficient i l'oferta equitativa dels serveis a tota la població.
12. L'any 2000-2001, sembla que s'ha avançat en els acords entre Administracions per tal d'oferir una major oferta de serveis pel que fa a la infància de 0-3 anys. L'oferta projectada fins l'any 2003 és especialment important en tant que permetrà paliar el problema de la demanda no atesa i reduir les desigualtats socials que ha generat fins avui la manca d'una bona xarxa de serveis públics.

LES «FAMILY FRIENDLY» POLÍCIES ALS U.S.A.

M^a del Mar Masachs Labori

Secretaria de la Família

Generalitat de Catalunya

Paraules clau: família

Àmbit: E.U.A.

Des de fa aproximadament una dècada, existeix als Estats Units una sensibilitat especial per la vida familiar dels treballadors. Aquesta sensibilitat es materialitza en l'aplicació de polítiques i programes orientats a la conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores. Són les polítiques popularment conegudes als Estats Units, tot i que també de forma creixent a Gran Bretanya i Austràlia, com a polítiques «family friendly». La major part de les empreses nord-americanes, així com també universitats i altres tipus d'organitzacions estan aplicant per als seus treballadors aquest tipus de mesures.

La justificació dels empresaris per a l'aplicació d'aquest polítiques es basa en l'augment dels beneficis que comporta per a les empreses: en aquest sentit, s'argumenta que si els treballadors poden compaginar la seva vida familiar amb la feina, aquests seran més productius i alhora més fidels i compromesos amb el negoci.

Les mesures orientades a equilibrar les responsabilitats familiars i laborals inclouen des d'assegurances i ajudes materials fins a serveis com guarderies o compensació econòmica per «cangurs» en hores de feina. També existeixen mesures de flexibilitat com ara absències curtes o llargues per tenir cura dels fills o persones dependents, treball a temps parcial, horaris flexibles o extensió del permís de maternitat o paternitat.

LOS JÓVENES DEL SIGLO XXI.

Ana Mohedano Escobar (Representant Espanyola en OBESSU)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral

Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: joves, emancipació, família

Àmbit: Espanya

Fa 20 anys l'edat mitjana d'emancipació dels joves era de 25 anys. Avui a aquesta edat només el 32% dels joves han format la seva pròpia família, i en la majoria d'aquests casos es tracta de famílies unipersonals. S'ha d'esperar fins als 27 anys per tal que el 72% dels joves estigui emancipat.

Aquest retard en l'edat d'abandonament de la llar comporta un important descens de joves que conviu amb la seva parella (només 1 de cada 5 dones i 1 de cada 10 homes) amb el consegüent descens de l'expectativa de tenir fills.

Dos dels factors que causen aquest fenomen són la precarietat en l'ocupació dels joves i la major permanència en el sistema educatiu. Però el fet que un cert nombre de joves manifesten que encara que la seva situació laboral i econòmica ho permeti, no marxarien de casa dels seus pares, ens porta a pensar que hi ha altres factors determinants, com poden ser:

- Les bones relacions entre pares i fills
- Els joves saben que fora de la llar familiar difícilment poden adquirir el béns materials dels que gaudeixen en la llar paterna
- En molts casos, i especialment entre homes, no se'ls exigeix contribuir en la cura de les necessitats de la família, ni econòmicament tot i que treballin fora de casa, ni en les feines domèstiques
- El descens de les disputes domèstiques. Sembla que l'anomenat abisme generacional s'ha reduït bastant, i que pares i fills troben nombrosos punts d'acord en temes polítics, socials i religiosos
- La diferent concepció del que és la llar familiar, que porta als pares a permetre amb tota naturalitat que els seus fills passin els seu temps lliure a casa amb els seus amics o la seva parella

LOS PAÍSES ESCANDINAVOS: RECURSOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN.

Janne Haaland Matlary (Professora de Relacions Internacionals de la Universitat de Oslo)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: educació, família, vida laboral, política social.

Àmbit: UE

La «bona vida» d'una dona en una societat moderna occidental abasta tres àmbits: la família, la vida laboral i la política. I consisteix en tenir l'oportunitat d'escollir el repartir el seu temps entre aquests tres àmbits i de poder participar en tots tres, tot i que no són d'igual importància. La llibertat d'elecció, que sovint depèn dels períodes de la vida, és essencial.

També té molta importància el paper de l'Estat en aquesta qüestió: ha de donar suport a la família amb una normativa que garanteix a la dona, i cada vegada més a l'home també, unes condicions de feina flexibles, amb temps suficient per als fills i suficients ingressos per evitar l'horrible tensió d'haver de complir un horari laboral molt llarg, mentre que els fills estan en una guarderia fins ben entrada la nit. En alguns països existeixen guarderies que romanen obertes tota la nit però això és una violació del dret dels nens d'estar amb els seus pares.

Per altra banda, l'educació és la clau de la bona vida en l'àmbit professional i en la vida en general. Però en l'actualitat, que tenim els mateixos estudis o, com a mínim, tenim un mateix accés a l'educació, continuem sense tenir vida laboral les mateixes condicions. La bona vida per a una dona en l'àmbit professional consisteix en tenir una vida laboral en les condicions d'elles i no les dels homes. Avui dia el repte més important que tenen les dones occidentals és fer realitat aquestes condicions.

LOS SERVICIOS DE APOYO COMO NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO. PROS Y CONTRAS DE SU DESARROLLO.

Elvira González Gago (Investigadora Senior al Centre d'Estudis Econòmics de la Fundación Tomillo)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: dones, serveis de suport, ocupació

Àmbit: Espanya

Pros del desenvolupament dels serveis de suport:

1. Evolució de la taxa d'activitat femenina per trams d'edat: Es preveu que l'any 2010 la taxa d'ocupació femenina serà del 60%, això són quasi tres milions de treballadores més que necessitaran una eficaç provisió de serveis de suport
2. Alt i creixent nivell de formació de les dones espanyoles, especialment en les generacions més joves
3. Altres factors socioeconòmics, culturals i demogràfics
4. Elevat nivell de necessitat expressat per les pròpies famílies

Contres del desenvolupament dels serveis de suport:

- Obstacles de la demanda:
 1. Insolvència de la demanda
 2. Alt preu relatiu dels serveis
 3. Manca de qualitat de l'oferta
 4. Escassetat d'oferta
- Obstacles de l'oferta:
 1. Competència amb l'economia submergida
 2. Manca de mà d'obra qualificada
 3. Obstacles culturals
 4. Inversió inicial i dificultat d'accés al capital
 5. Obstacles administratius i legals

Mesures per al desenvolupament dels serveis de suport:

- Subvencions al consum d'aquest serveis i acreditatiu de l'oferta
- Política de formació acurada a aquests àmbits i que contribueixi a professionalitzar la feina
- Mesures que contribueixin a fer sorgir l'economia submergida en aquestes activitats
- Promoure i contribuir a l'aparició de l'oferta en l'àmbit local
- Mesures que afavoreixen l'accés dels emprenedors al capital
- Programes d'acompanyament a emprenedors
- Afavorir i controlar la participació del Tercer Sector
- Fomentar les associacions professionals en noves activitats

Potencial de creació d'ocupació:

- Si assumim que a Espanya:

- 3.800.000 famílies usuàries de serveis a domicili ocupen una persona.
- 1.600.000 famílies usuàries de serveis d'atenció als nens ocupen una persona
- Un 35% de les llars tenen necessitat de serveis de suport a domicili
- Un 6% de les llars tenen necessitat de serveis de cura de nens
- La satisfacció de la demanda potencial completa (tram remunerat de les necessitats) suposaria la creació de uns 350.000 llocs de treball en l'àmbit de serveis a domicili i uns 150.000 en la cura dels nens

MANIFEST «Eduquem més enllà de l'horari lectiu».
Experiència pilot 2001-2002
FAPAC i Fundació Catalana de L'Esplai

Paraules clau: escola, horari

Àmbit: Catalunya

«Les activitats que es realitzen en horari lectiu no són suficients per atendre les necessitats educatives i socials dels infants, dels adolescents i de les seves famílies.»

- Noves necessitats educatives i socials

En les últimes dècades han anat apareixent noves mancances educatives i socials derivades de la necessitat de compaginar els horaris laborals i escolars (el temps de menjador, el temps «parèntesi» entre l'hora d'anar a treballar els pares i l'hora que comencen les classes, les vacances escolars...). No es pot fer recaure sobre el professorat la responsabilitat de posar en marxa totes aquestes activitats i serveis.

- Importància quantitativa i educativa del temps lliure

Hem de tenir en compte que, al llarg de l'any, el 15% del temps total de l'infant és dedicat a l'horari lectiu i, en canvi, el 35% del temps total és temps lliure. D'altra banda, la diferència entre pares i fills a Espanya, quant a setmanes de vacances, és d'unes 9 setmanes.

- El teixit associatiu ha generat respostes per a aquestes noves necessitats.

Des de fa molts anys, les AMPA estan intervenint activament en aquests espais educatius no lectius, en sostenir o gestionar diversos serveis i activitats. Es calcula que un 73% dels centres educatius públics tenen servei de menjador i un 81% de les AMPA ofereixen activitats extraescolars.

De la mateixa manera, les entitats educatives de lleure catalanes han treballat, durant molt de temps, amb un fort component voluntari i amb molta precarietat de mitjans i, actualment, viuen un procés de professionalització i qualificació creixent, alhora que impulsen un nou perfil educatiu, el de l'educador en el lleure.

«Volem impulsar la prestació de serveis i activitats educatives de qualitat en els centres públics, sense discriminació i amb la corresponsabilització de tots els agents educatius, especialment de les famílies.»

- Acord FAPAC – Fundació Catalana de L'Esplai

A partir d'aquests principis, la FAPAC i la Fundació Catalana de L'Esplai acorden treballar conjuntament, aprofitant i combinant el bagatge associatiu i de serveis educatius des d'àmbits diferents, que ambdues aporten.

La FAPAC i la Fundació Catalana de L'Esplai es proposen obrir un procés que permeti promoure, consolidar i assessorar activitats extraescolars, complementàries i de serveis al centre educatiu: menjador, activitats extraescolars, colònies i casals, etcètera.

NEW APPROACHES TO WORKING TIME POLICY IN GERMANY: THE 28,8 HOUR WORKING WEEK AT VOLKSWAGEN COMPANY (setembre 1999).
Harmut Seifert – WSI Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf
Rainer Trinczek – Technische Universität München

Paraules clau: treball, horaris

Àmbit: Alemanya

El conveni col·lectiu aprovat al 1993 per salvaguardar l'ocupació a l'empresa reduint el temps de treball va ser modificat diferents vegades:

1. 1994-1995: protecció dels llocs de treball com a principal objectiu
2. 1995-1998: organització més flexible del temps de treball de la companyia
3. 1999 endavant: reintroducció de la flexibilitat dins dels acords horaris de la companyia

Protecció de l'ocupació com a principal objectiu:

L'estratègia per mantenir els llocs de treball a l'empresa va ser reduir el treball setmanal un 20% fins a les 28,8 hores per a tots els treballadors amb una pèrdua parcial del sou. Hi havia quatre avantatges considerables en aquesta proposta comparat amb les alternatives possibles:

- Reduir els costos de l'ocupació estalviaria a l'empresa milions de marcs a curt termini
- Una solució d'aquest tipus previndria la pèrdua de capital humà i asseguraria que l'empresa retindria el seu coneixement i experiència
- El ritme de treball podria ser mantingut
- El nou model donaria a l'empresa una considerable flexibilitat per enfrontar-se a les fluctuacions en el volum de treball

Organització de l'horari de treball de l'empresa més flexible:

A causa d'una millora en el sector de l'automòbil, l'horari dels treballadors es va estendre entre les 29,2 i les 32,6 hores a la setmana, més de les 28,8 acordades.

Això va fer que al 1995 es firmés un nou acord reduint la paga addicional per hores extra i dissabtes i estenent les hores de treball i dies treballats no pagats, amb una obligació de treballar 1,2 hores més a la setmana.

A més el nou acord incloïa un nombre d'opcions per incrementar la flexibilitat de l'horari de treball:

- Les hores per sobre de les 28,8 per setmana podrien ser repartides al llarg de l'any, amb treballadors treballant més o menys de la mitja si es necessitava
- L'horari de treball es podria estendre fins a deu hores més de les 28,8 hores

estipulades. Si les hores treballades estaven entre les 28,8 i les 35 hores no es pagaria un plus per hores extra

- Les hores extra podrien cobrar-se com dies lliures o «estalviar» aquestes hores per a una jubilació avençada

Reintroducció de flexibilitat en els acords de temps de treball de l'empresa:

Aquest nou acord va ser aprovat al 1999, introduint un nou sistema de flexibilització:

- Les hores de treball estàndard es basen en 28,8 hores a la setmana repartides en quatre dies (o 30 hores incloent la contribució especial de 1,2 h).
- Es va introduir un sistema de tres dies de feina a la setmana (tres dies de 8 hores).
- L'inici i la fi dels torns de treball va ser resincronitzat, amb un torn més d'hora des de les 6.30 fins a les 14.30, el torn de tarda des de les 14.30 fins a les 22.30 i el de nit des de les 22.30 fins a les 6.30.
- A la pràctica, els treballadors treballaven nou setmanes de dilluns a dijous (per exemple, quatre dies de vuit hores) i tenien la desena setmana lliure, donant un total setmanal de 28,8 hores
- A causa del creixement de la demanda, la setmana de 36 hores va continuar. En realitat, els treballadors treballaven nou setmanes de dilluns a divendres (per exemple cinc dies de vuit hores) i tenien la desena setmana lliure.

Acceptació del model de 28,8 hores a la setmana:

Gairebé la meitat dels treballadors (49%) afirmaven estar satisfets o molt satisfets amb aquest nou model. Un terç (35%) donaven una resposta ambivalent (parcialment a favor/parcialment en contra), i només un 16% expressaven la seva insatisfacció o una forta insatisfacció.

De totes formes, l'avaluació positiva de la setmana de 28,8 hores no significa que els treballadors desitgessin posteriors retallades en les hores de treball: només un 1% agrairia una reducció addicional, al 53% li agradaria romandre com a l'actualitat, i un 46% preferiria tornar a l'horari més ample (i per consegüent amb increment d'ingressos).

Els principals avantatges del model que troben els treballadors són la seguretat de la feina (72%), més temps per passar amb les seves famílies (60%) i més temps lliure (59%); el 13% dels enquestats no van ser capaços de trobar cap avantatge al model.

Per contra, només el 2% no veien cap desavantatge al model. La pèrdua de salari va ser el principal desavantatge assenyalat pels enquestats (92%) i la major pressió en la feina (73%) com a segon.

NORUEGA

ELS DRETS DEL PARES DE NENS PETITS.

Secretaría General del Congreso de los Diputados
Dirección de Estudios y Documentación (2001)

Paraules clau: polítiques familiars

Àmbit: Noruega

Beneficis de la paternitat i de l'adopció

Per drets parentals i d'adopció entenem les ajudes que intenten reemplaçar el salari durant una època d'inactivitat laboral.

Els beneficis de l'adopció estan garantits per l'adopció de nens menors de 15 anys, però no inclou l'adopció de nens dins d'una pròpia família.

Cada pare tindrà dret a unes hores pagades o subvencionades per setmana per a la cura del fill durant 39 setmanes; l'import varia segons es deixi de treballar o es tingui al nen en un llar d'infants:

Nombre d'hores	Percentatge de la subvenció	NOK* per any
No llar d'infància	100%	36.000
8 hores o menys	80%	28.800
9-16 hores	60%	21.600
17-24 hores	40%	14.400
25-32 hores	20%	7.200
35 hores o més	No subvenció	0

La baixa per maternitat és de 12 setmanes i el pare té dret a dues setmanes.

Si el fill està malalt es té dret a 10 dies pagats de baixa i si els fills són més de dos la baixa es pot estendre fins a 15 dies. Els pares de nens malalts crònics tenen dret a 20 dies de baixa pagats.

Tots els pares o mares que ho desitgin tenen dret a treballar menys hores sempre que ho demanin amb 4 setmanes d'antelació i que justifiquin la seva necessitat.

L'import general per fill és el següent:

1er i 2n fill: 829 NOK al mes

3r i cada fill més: 912 NOK al mes

A més, el pare o mare soltera rebrà un import extra variable segons els seus ingressos.

Per últim hi ha serveis sanitaris i escolars gratuïts per a totes les famílies.

* (Moneda de Noruega)

PAÏSOS BAIXOS

OCUPACIÓ, FAMÍLIA I ACTIVITATS COMUNITÀRIES: UN NOU BALANÇ PER A DONES I HOMES.

Secretaría General del Congreso de los Diputados
Dirección de Estudios y Documentación (2001)

Paraules clau: família, ocupació, infants

Àmbit: Països Baixos

La cura dels nens és l'únic sector en expansió. La cura de gent gran, la feina domèstica i la jardineria no han creat nous llocs de treball. Aquest fet pot ser atribuïble a que la demanda d'aquests serveis ja està coberta. Però, per una altra banda, s'observa una demanda no satisfeta de feines domèstiques. La principal raó és que els serveis de neteja en domicilis particulars són fets a través del mercat informal. El preu pagats en aquest mercat són molt baixos i per tant no interessen a les empreses de neteja.

Per últim, hi ha una demanda insatisfeta respecte a les llars d'infants, però s'estan creant noves places per part de diverses agències.

La demanda insatisfeta de llars d'infants és la que més problemes està creant a les famílies. Això implica que l'absència de facilitats per a la cura dels nens provoqui un abandonament de la feina o una dràstica reducció del temps de feina. Això també provoca que aquests serveis estiguin coberts pel mercat informal, en aquest cas pagant a professionals, o també per membres de la mateixa família. Tenint en compte les polítiques governamentals, el nivell d'insatisfacció minvarà els propers anys.

PARENTAL LEAVE IN EUROPEAN UNION COUNTRIES. EUROPEAN NETWORK «Family and Work» and NEW WAYS TO WORK, NOVEMBER 1998.

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: família, treball

Àmbit: Europa

1. Legislació

La legislació per baixa parental existeix en 12 dels 15 països de l'UE. Bèlgica va introduir una llei del gener de 1998, datada a l'octubre i Luxemburg i Irlanda legislaran la llei a finals de 1998. El Regne Unit introduirà la llei cap a finals de 1999. Itàlia està discutint una nova llei en el Parlament. Aquesta llei incrementarà la baixa parental de 6 a 10 setmanes. Cada pare només podrà prendre 6 mesos dels 10, els altres 4 mesos hauran de ser presos per l'altre company.

2. La baixa

El període de la baixa varia: 3 mesos (Bèlgica (pagada), Grècia i Irlanda); 6 mesos (Itàlia, Luxemburg, els Països Baixos (mitja jornada) i Finlàndia); 450 dies (Suïssa).

Com a mínim, la baixa parental pot ser presa fins als tres anys del fill a Espanya, Alemanya, França i Portugal, fins a un màxim de 8 anys a Dinamarca, els Països Baixos i Suècia.

3. Transferibilitat

A la majoria dels països la baixa laboral es un dret individual i no pot ser transferida entre els pares. A Alemanya, on el màxim de la baixa són tres anys i on és pagada només en els casos de baixos ingressos, els pares poden intercanviar-se fins a tres vegades. A França, mares i pares poden agafar la baixa al mateix temps o un darrere l'altre. A Finlàndia, els 6 mesos de baixa poden ser utilitzats pel pare o per la mare.

4. Flexibilitat

A alguns països (Dinamarca i Portugal) la baixa pot ser agafada només a temps complet, tot i que Dinamarca canviarà aquesta premissa. A la majoria de països pot ser agafada també a temps parcial i en alguns casos fragmentada. Per exemple a Finlàndia cada persona té dret a prendre la baixa parental en dos períodes, el mínim són 2 dies. Això significa que els pares poden allargar la baixa en quatre períodes entre els dos. A Suècia la llei també facilita un ús del temps molt flexible. Als Països Baixos només és possible prendre la baixa parental a temps parcial, p. e., menys de 20 hores a la setmana.

5. Adopció

A la majoria dels països, les condicions són les mateixes per a la baixa per adopció, tot i que si un nen gran és adoptat l'edat en que la baixa es pot prendre s'incrementa (p.e. a Alemanya, Irlanda i Finlàndia).

6. Posposar la baixa

A sis països la baixa parental no pot ser posposada per cap raó. Als països on el retard és possible, normalment ho és fins a un màxim de 6 mesos i només per «raons sèries».

7. Acords per a les petites empreses

A la majoria dels països no hi ha acords especials per a petites empreses. A Grècia la llei només implica a empreses de més de 50 treballadors. A França, abans de 1994, el cap podia refusar una baixa parental en empreses menors de 100 empleats, però ara la llei ha canviat.

8. Paga

A nou dels dinou països amb baixa parental, o en període d'aprovació durant aquest any, la baixa no és pagada. Aquest països són Bèlgica, Dinamarca, Alemanya, França (no pagada per al primer fill), Itàlia, Luxemburg, Àustria, Finlàndia i Suècia. A Alemanya és només pagada per a famílies amb baixos ingressos.

9. Taxa de persones que prenen la baixa parental

La majoria dels països no tenen dades. S'estima que el nombre de pares que prenen la baixa parental on no és pagada, com a Grècia, Espanya, Portugal i els Països Baixos no és molt elevat. Les taxes s'incrementen on les baixes són pagades com a Finlàndia i Suècia. A Suècia aproximadament un 50% dels homes prenen la baixa parental.

PERCEPCIÓ DE LES EMPRESES SOBRE L'ENSENYAMENT A CATALUNYA **Cambra Oficial de Comerç i Indústria de Terrassa (2001).**

Paraules clau: treball, escola

Àmbit: Catalunya

Necessitats detectades:

- Revisar i reforçar els aspectes de formació tècnica bàsica i especialitzada
- Revisar i reforçar la formació en humanitats i idiomes
- Desenvolupar els aspectes d'educació i valors (competències, disciplina, relació amb altres persones, responsabilitat)
- Potenciar la formació de professionals d'ofici
- Potenciar l'accés de les dones a estudis amb sortides professionals on són subrepresentades
- Potenciar el coneixement del món empresarial i laboral als alumnes de l'ensenyament reglat

Propostes:

- Introduir dins de l'ensenyament reglat el concepte d'empresa
- Potenciar l'actualització dels coneixements dels professors sobre tècniques novedoses en el camp de l'empresa
- Implantació de sistemes d'assegurament i gestió de la qualitat als centres d'ensenyament
- Potenciar les funcions dels directors dels centres
- Establir accions de formació adreçades a dotar de competències bàsiques als alumnes de formació professional i universitaris
- Establir accions de sensibilització al col·lectiu de joves-noies per fomentar la realització d'estudis en aquelles que hi són subrepresentades

PERSPECTIVAS: ¿Cuál será el futuro del trabajo?
Ideas extraídas de un estudio francés: *Le travail dans vingt ans*
Revista Internacional del Trabajo, vol. 115 (1996).

Paraules clau: treball

Àmbit: França

Respecte al temps de treball, el passat ens ha ensenyat tres coses:

- La reducció del temps de treball, en totes les seves formes, constitueix una forma difícil, però eficient, de reajustar la densitat de llocs de treball amb el creixement, si va juntament amb un canvi d'organització veritable i socialment desitjat
- Cal destacar les mesures públiques obligatòries i uniformes de disminució immediata de la durada legal del treball setmanal
- Els processos «espontanis» i descentralitzats d'organització multiforme dels temps de treball no basten per resoldre el problema (de l'atur) i no són una font estable de creixement generador d'ocupació

D'ací la proposta legal de què «es combini un lògica de disminució general i sensible de la durada legal dels temps de treball amb unes fórmules concretes, molt diversificades, establertes en les oportunes negociacions i acords». Es calcularia la durada legal del treball per un any sencer, i no per setmanes, amb l'objectiu d'arribar, a França, a 1.500 hores al 2015 (el promig al 1992 era de 1.670 hores) dedicant un 10% d'elles a la formació professional. El temps de treball pròpiament dit es retallaria així d'un 20 a un 25% en els propers vint anys. Serien el contractant i el contractat els que decidirien individualment la durada i el repartiment del treball.

PLA D'ESCOLES BRESSOL
Model Alternatiu d'Educació Infantil
Socialistes-Ciutadans pel Canvi (2001)

Paraules clau: escola

Àmbit: Catalunya

Catalunya té una realitat geogràfica, territorial i de distribució demogràfica heterogènia que obliga, necessàriament, a impulsar un servei d'Escoles Bressol divers, però amb els objectius comuns de respondre a la demanda social del seu entorn. Alhora, ha d'integrar en el seu projecte aspectes educatius i socials amb els corresponents estàndars de qualitat.

Pretenem complir els objectius als quals ens vàrem comprometre durant la campanya electoral:

1. Incrementar l'oferta de places públiques d'educació infantil en, com a mínim, 30.000 places; però pretenem arribar a una oferta final de 42.000 places a l'any 2005
2. Garantir la sostenibilitat econòmica del model d'Escoles Bressol Públiques de titularitat municipal fent que la Generalitat assumeixi la seva responsabilitat i estableixi els convenis que cregui convenient amb els Ajuntaments. I, alhora els doti dels recursos necessaris per poder mantenir les places d'Escola Bressol de titularitat municipal
3. Articular la Xarxa pública de les Escoles Bressol. Això serà possible un cop aconseguits els dos objectius anteriors (augmentar l'oferta i els recursos)
4. Formular una legislació específica d'educació de 0 a 3 anys per part del Parlament de Catalunya

POLÍTICAS FAMILIARMENTE RESPONSABLES (2001)

Conciliar trabajo y familia ¿Una preocupación en las empresas españolas?

M^a Núria Chinchilla i Steven Poelmans

IESE- Universidad de Navarra

Paraules clau: família, treball

Àmbit: Espanya

El 10% de les empreses espanyoles té un conjunt de polítiques familiarment responsables, segons aquest estudi. Si considerem a empreses que en aquest moment estan posant en marxa o estan estudiant la possibilitat d'implementar un programa per harmonitzar treball i família, la xifra s'eleva fins al 22%. A l'any 2000, 1530 empreses van rebre una enquesta que estudia les pràctiques, polítiques i programes que reforcen el grau de conciliació de les empreses amb la família. 135 empreses, és a dir, el 8,5% van respondre a l'enquesta. El 43% de les empreses enquestades té entre 100 i 500 treballadors, el 19% entre 500 i 1000 i el 35% entre 1000 i 5000 empleats. Els sectors més representats en l'enquesta són el químic i el d'alimentació i begudes (10,7%), el de l'automòbil (9,9%), el del metall (8,4%) i el de la distribució (6,1%).

Els sectors amb mà d'obra escassa, com la consultoria, el mercat electrònic, les telecomunicacions i altres sectors de serveis, solen ser més proclius a implantar polítiques familiarment responsables. A més, si l'activitat de l'empresa depèn molt de la iniciativa i la creativitat de la plantilla, les polítiques de treball/família poden establir una relació entre contractant i contractats que és absolutament necessària per obtenir una plantilla dedicada i fidel. Els sectors menys proclius a implantar aquest tipus de polítiques són, segons l'estudi, el de la construcció, el del metall i el de l'automòbil.

Factores que empenyen a les empreses envers l'implementació d'aquestes polítiques

Els factors que s'ha identificat i que en general confirmen estudis previs als Estats Units, són: la grandària de l'empresa, el percentatge de dones empleades, l'escassetat en el mercat laboral, i sobre tot, l'empeny que tingui l'empresa en crear una plantilla dedicada.

Principals impulsors de polítiques y programes familiarment responsables.

El 84% de les respostes indiquen que els directors de recursos humans són els que han desenvolupat un paper actiu i han pres iniciatives. Els empleats (73%) i el consell de direcció (72%) també són grups importants. Això indica que el consentiment i, és més, el suport complet d'empleats i de la direcció general són necessaris. Altres grups que han contribuït són els comitès de prevenció de riscos laborals (57%), les oficines centrals (47%) i els sindicats (33%).

Quatre tipus de polítiques familiarment responsables

- Les polítiques relatives a *beneficis extrajurídics* són les més comunes en les empreses espanyoles, ja que les apliquen un 51% dels enquestats. Es tracta d'assegurances, pensions o d'altres ajuts materials que puguin ajudar a tirar

endavant una família. Exemples són assegurances mèdiques per a cònjuges i treballadors, o l'ús d'una targeta d'empresa per pagar benzina per a transports fora de les hores de treball

- Les *polítiques de flexibilitat*, que permeten al treballador disposar d'absències curtes (mitja hora) o llargues (un any) de la feina en funció de les necessitats de la família de forma sistemàtica o puntual, es troben a les empreses espanyoles en un 41% de les enquestades. Alguns exemples són horaris de treball flexible, treball a temps parcial, períodes curts d'excedència no pagada, o maternitat estesa més enllà del que s'acorda per llei
- El *suport professional* està present en un 34% de les empreses. Aquesta categoria consisteix en donar assessorament i formació al treballador per equilibrar treball i família, adaptar el treball a les necessitats de la família, i capacitar al treballador amb formació específica. Exemples d'aquestes polítiques inclouen assessorament psicològic, adaptació del treball, cursos de gestió de l'estrès, etc.
- Les *polítiques de serveis* estan presents només en un 9% dels casos. Tenen com a objectiu reduir la càrrega de feina extralaboral del treballador. Exemples són els serveis de guarderies, serveis de neteja, o compensació econòmica per a cangurs que han de cobrir les hores d'absència per feina

Pràctiques més freqüents.

Les empreses tendeixen a optar especialment per la flexibilitat d'horaris i permisos d'excedència, i pels beneficis extrajurídics. Tendeixen menys a oferir suport professional i gairebé mai serveis com, per exemple, una guarderia. Entre les deu pràctiques més freqüents es troben: permetre dies lliures (90,1%), cotxe de l'empresa per a ús particular (76,7%), permís d'excedència per tenir cura de fills (76,3%), treball a temps parcial (63,1%), assessorament de carrera professional (62,8%), horaris flexibles (62,6%), permisos d'excedència per a cura de pares o fills malalts o discapacitats (60,5%), cursos de gestió del temps (55%), assistència a expatriats (48,8%), i excedència per maternitat estesa més enllà de la llei (48,1%).

En un segon nivell veiem pràctiques com la videoconferència (46,2%), assessorament financer (45,7%), hores de feina reduïdes (43,8%), assegurança mèdica per al cònjuge (43,4%), assegurances per als fills (42,6%), cursos en gestió del conflicte (42,6%), compensació per costos de transport durant hores no laborables (40,3%), assistència social (39,5%) i vacances no pagades (36,1%).

Els directors de recursos humans solen sobreestimar el grau de responsabilitat familiar de la cultura d'empresa, mentre que els treballadors solen infraestimar la distribució de polítiques familiarment responsables a l'empresa.

La incorporació masiva de la dona al mercat laboral ha posat en evidència la necessitat de flexibilitzar l'àmbit laboral. Les dones –191 milions a la UE– constitueixen el 51,2% de la població. La seva incorporació al mercat laboral ha augmentat tremendament, tot i que existeixen variacions considerables segons el país. Al 1993, els índexs de participació van variar entre el 42,8% a Espanya i el 78,3% a Dinamarca. Mentre que en alguns països nòrdics (Finlàndia i Suècia) aquesta proporció està decreixent comparat amb 1983, a la majoria de països la tendència és clarament a l'alça, amb Espanya com un dels països amb l'índex de creixement més alt (28,92%). Les dades de la EPA mostren que a l'últim any 250.000 dones van entrar

al mercat laboral espanyol, el que va suposar un increment del 5%. L'índex d'activitat de dones és ara del 63%. Les dones també mostren una tendència creixent a iniciar i portar negocis propis. L'Observatori Europeu per al quart informe anual de PYMES indica que el 30% de totes les empreses dels països membres pertanyen a dones i aproximadament un terç de les noves empreses són posades en marxa per dones.

Conseqüències del conflicte entre treball i família

Problemes d'estrès, divorcis, baixos índexs de natalitat, pares que passen molt poques hores al dia amb els seus fills deixant l'educació d'aquest als avis, veïns, mestres o cangurs. Perquè està clar que, en general, quan hom es veu davant un conflicte, té la tendència a donar prioritat a la feina que té estructures més rígides, regles i incentius. Mentre que el temps amb la família passa a ocupar un lloc de recuperació per reposar-se de l'estrès de la feina i preparar-se per a un altre dia laboral.

POLÍTICAS PÚBLICAS Y FAMILIA. FUNDAMENTOS Y NIVEL DE PROTECCIÓN.

M^a Teresa López López

V Simposio Internacional «Economía y Familia»

Universidad de Navarra, 17-18 de maig de 2001

Paraules clau: prestacions econòmiques, maternitat, prestacions laborals, polítiques familiars

Àmbit: UE

Fonaments de les polítiques familiars:

1. Creixement econòmic: redistribució de la renda i inversió en el si de les famílies i l'Estat
2. Conciliació de la vida familiar i laboral: aconseguir un equilibri entre el temps dedicat a la cura de la família i el temps dedicat a la feina
3. Dependència: la gent gran en el si de la família: s'ha de revisar els ajuts públics destinats a ajudar, no a al gent gran, sinó a les famílies que tenen persones dependents a càrrec i fer possible la combinació de família i feina

Components de la política familiar:

Prestacions econòmiques directes	<ul style="list-style-type: none">– Prestacions per fill a càrrec– Prestacions per maternitat– Prestacions per naixement de fills– Pensions d'orfanat, viduïtat o favor de familiars– Prestacions que es graduen en funció de les càrregues familiars; prestacions per atur; prestacions no contributives; prestacions de lluita contra la pobresa, etc.– Beques, ajudes escolars– Altres
Prestacions de serveis	<ul style="list-style-type: none">– Assistència sanitària per maternitat– Assistència sanitària derivada de drets familiars– Educació– Serveis de llars d'infants– Assistència domiciliària a gent gran– Altres
Política fiscal	<ul style="list-style-type: none">– Legislació fiscal: IRPF; sobre l'Impost de Successions i Donacions; sobre la fiscalitat de les Empreses familiars, etc.
Regulació legal	<ul style="list-style-type: none">- Regulació del mercat de treball- Legislació sobre el matrimoni: drets i deures- Legislació sobre adopcions- Legislació sobre els drets dels nens i gent gran- Immigració: reagrupament familiar- Altres

Prestacions per fill a càrrec 2000 (ecus/mes):

Bèlgica	1r fill: 68 ecus 2n fill: 127 ecus 3r fill: 189 ecus	Irlanda	1r i 2n fill: 44 ecus 3r i següents: 58 ecus
Dinamarca	Fills 0 a 3 anys: 131 ecus Fills 3 a 7 anys: 119 ecus Fills 7 a 18 anys: 94 ecus	Itàlia	Estan en funció inversa de la renda familiar
Grècia	1r fill: 6,06 ecus 2n fill: 18 ecus 3r fill: 41 ecus 4rt fill: 50 ecus Per cada fill més: 8,34 ecus	Països Baixos	Per a fills entre 6 i 11 anys 1r fill: 76 ecus 2n fill: 85 ecus 3r fill: 89 ecus 4rt fill: 94 ecus 5è fill: 100 ecus 6è fill: 103 ecus 7è fill: 105 ecus 8è fill: 109 ecus 9è fill: 112 ecus 10è fill: 114 ecus Fills fins a 5 anys: el 70% Fills entre 12 i 17: 130%
Espanya	Cada fill: 24 ecus	Noruega	1r i 2n fill: 103 ecus 3r fill i següents: 113 ecus
França	1r fill: – 2n fill: 105 ecus 3r fill: 240 ecus 4rt fill: 375 ecus 5è fill: 510 ecus 6è fill: 645 ecus Per cada fill més: 135 ecus Mes	Finlàndia	1r fill: 90 ecus 2n fill: 110 ecus 3r fill: 131 ecus 4rt fill: 152 ecus 5è i mes: 172 ecus
Alemanya	1r fill: 138 ecus 2n fill: 138 ecus 3r fill: 153 ecus 4rt i següents: 179 ecus	Regne Unit	1r fill: 100 ecus Cada fill més: 67 ecus mes
Suècia	1r i 2n fill: 99 ecus 3r fill: 27 ecus mes 4rt fill: 80 ecus mes 5è i més: 99 ecus mes	Luxemburg	1r fill: 136 ecus 2n fill: 333 ecus 3r fill: 621 ecus per cada fill més: 288 ecus mes

Es recullen només aquells casos en els quals no hi ha minusvalideses

Despesa pública en protecció social a la família (% del PIB):

	1980	1990	1997
EUR-15	2,1	7,6	7,9
Bèlgica	2,8	9,4	8,0
Dinamarca	2,8	11,9	12,4
Alemanya	2,5	7,6	9,4
Grècia	0,2	7,2	8,3
Espanya	0,5	1,7	2,0
França	2,6	9,3	8,7
Irlanda	1,7	11,4	12,8
Itàlia	1,2	4,9	3,6
Luxemburg	2,2	10,8	13,2
Països Baixos	2,4	5,6	4,4
Àustria	—	10,5	11,0
Portugal	0,8	7,1	5,6
Finlàndia	—	13,5	12,5
Suècia	—	—	10,5
Regne Unit	2,4	9,0	8,7

Actuacions preferents en matèria de política familiar que s'haurien de portar a terme:

1. Actuacions directes sobre les polítiques familiars:

- En les famílies amb persones dependents, gent gran, millorant la xarxa de serveis d'assistència domiciliària i centres de dia
- En les famílies amb fills de 0 a 3 anys, millorant la xarxa de llars d'infants
- En les prestacions econòmiques directes per fill a càrrec fins apropar-les a les existents en els països veïns
- Tot i que les polítiques familiars no han d'identificar-se amb les polítiques natalistes, tenint Espanya la taxa de natalitat més baixa del món, i mostrant les parelles joves que haguessin desitjat tenir un fill mes, haurien d'arbitrar-se els mecanismes necessaris per eliminar les possibles interferències que es produeixen per exercir aquest dret bàsic: escollir lliurement el nombre de fills
- Actuacions en relació a les famílies nombroses, actualitzant la llei de famílies nombroses

2. Actuacions sobre la gestió de les polítiques públiques de la família:

- La necessitat de coordinació de les polítiques familiars. Aquestes es desenvolupen en àmbits molt dispersos: seguretat social, fiscalitat, educació i en nivells d'Administracions públiques igualment diferenciades: Administració central, Comunitats Autònomes i Corporacions Locals. Sense una bona coordinació potser es dupliquen els esforços per aconseguir el mateix objectiu i inclús aquest mai pugui aconseguir-se
- La necessitat de millorar les estadístiques oficials. Tot i que aquestes han millorat durant els últims anys, no apareix clarament identificada la variable «fa-

mília». Podem trobar estadístiques molt interessants sobre dona, gent gran, «llars», etc., però no sobre «família»: això es pot entendre com una mostra de l'escàs interès que la família ha tingut durant molt de temps per a les responsabilitats polítiques. És fonamental un desenvolupament més gran de l'estadística en aquest sentit per poder avançar en el coneixement social i econòmic de les famílies i poder arbitrar les polítiques socials més adequades a aquesta realitat.

PROFESIONALIZAR LOS SERVICIOS DE APOYO

Gerardo Hernández Rodríguez (Professor de Sociologia de la Família, U. da Coruña)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: família, gent gran

Àmbits: Espanya

Els serveis de suport tenen com a objectiu potenciar l'autonomia personal i familiar dels seus destinataris proporcionant-los suport instrumental i tècnic i psicosocial, promovent la seva vinculació amb l'entorn i fent possible la conciliació de la vida familiar i laboral.

La feina que desenvolupen aquests serveis de suport a Espanya és exercit per les famílies, però aquestes no haurien de ser les protagonistes exclusives d'aquest esforç. Quatre són les principals vies de suport a les famílies: el desenvolupament de serveis i programes d'alleujament (ajuda a domicili, estades diürnes, estades temporals...); mesures de suport fiscal per reduir el sobrecost econòmic que per a moltes famílies té l'atenció a una (o dos o tres, i inclús més) persona gran dependent; mesures de garantia de drets laborals de les persones que tenen cura de persones dependents per a que l'atenció no suposi un perjudici en la feina o en la futura pensió i, per últim, l'assessorament i informació tècnica.

El suport assistencial que la gent gran presta dins de la família es reparteix de la següent manera:

Tenir cura i atendre nens	69%	Confeccionar roba, etc.	12%
Tasques domèstiques	42%	Fer gestions	9%
Fer la compra	26%	Altres tipus d'ajuda	11%

Les ajudes dels avis predominen «ocasionalment, quan surten els pares», en tant que la de les àvies es dona en la resta de les situacions (diàriament, mentre treballen els pares; quan els nens estan malalts; de vacances; diàriament, per portar-los i recollir-los de l'escola; diàriament, per donar-los de menjar).

Els serveis de suport dirigits a les famílies amb fills menors tindrien a veure, per una banda, amb les mesures de tipus legislatiu, estructural i econòmic que des de la lliure i personal opció del foment de la natalitat permetran i, en el seu cas, asseguraran a la dona l'accés, l'estabilitat i la promoció en el seu lloc de treball i, d'altra, la creació i ampliació de la xarxa de centres educatius i d'escolarització específics per als fills, independentment de l'edat dels mateixos però, especialment, per als més petits.

PROPUESTAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA MATERNIDAD/PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

CECOT, 14 de maig de 2001

Paraules clau: conciliació, família, treball

Àmbit: Espanya

Situació actual:

- Mesures que afecten al treballador/a:
 1. Prestació per maternitat/paternitat
 2. Prestació per risc durant l'embaràs
 3. Reducció de jornada per guarda legal
 4. Excedència per cura de fill menor de 3 anys
 5. Excedència per cura d'un familiar
- Mesures que afecten a l'empresa:
 1. Contractació temporal sota la modalitat de contracte d'interinitat
 2. Bonificacions en les quotes empresarials a la Seguretat Social

Propostes:

1. Possibilitar la realització dels contractes d'interinitat en els supòsits de gaudiement del descans per maternitat/paternitat, d'excedència per cura de fill menor i per cura de familiars amb l'antelació suficient per a permetre la substitució de la persona en el lloc de feina de manera ordenada
2. Possibilitar la realització dels contractes d'interinitat, per cobrir el lloc de treball deixat vacant pel treballador de la pròpia empresa que substitueix, per promoció interna, al treballador/a que gaudeix del descans per maternitat/paternitat, d'excedència per cura de fill menor i per cura de familiars, en les mateixes condicions existents en l'actualitat quan la substitució es realitza amb un treballador extern desocupat
3. Creació d'unes «hores extraordinàries estructurals» per atendre les absències derivades de les reduccions de jornada en els supòsits de permís per lactància i de guarda legal, així com d'absentismes derivats de la cura i atenció dels fills menors d'edat
4. Creació d'un nou contracte d'interinitat, a temps parcial, bonificat. El seu objectiu seria cobrir la reducció de jornada sol·licitada per un treballador/a per guarda legal. La durada del contracte seria la mateixa que la de la reducció de jornada per guarda legal. Hi hauria una bonificació del 50% en les quotes empresarials a la Seguretat Social si el contracte de treball es realitza amb un treballador desocupat
5. Creació d'una «borsa horària» per absentisme derivat de la cura de fills menors d'edat a causa de malaltia, intervencions quirúrgiques, visites mèdiques, etc., correctament justificades, que permeti a l'empresa exigir la seva realització posterior, dins dels quatre mesos següents a produir-se l'absentisme, amb un preavís de set dies.

6. Ampliar els supòsits de mobilitat funcional externa, tant ascendent com descendent, per cobrir tant reduccions de jornada com absentismes derivats de la cura de fills menors d'edat, amb la reincorporació immediata al seu lloc de treball una vegada hagin desaparegut les causes que justifiquen la mobilitat funcional

RECONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I DE TREBALL A LES PETITES I MITJANES EMPRESES.

Els models i les estratègies *family-friendly* a Itàlia, Espanya, França i Alemanya.

LeNove S.r.l. Studi e Ricerche Sociali (desembre 2000)

Editat per Maria Merelli, Paola Nava, Maria Grazia Ruggerini

Paraules clau: mercat i horaris laborals, ocupació, dona

Àmbit: Itàlia, França, Espanya i Alemanya

La conciliació al si de les petites i mitjanes empreses: quadre general

1. Presència de dones i homes al mercat laboral

Taxa d'ocupació femenina i masculina total per franges d'edat:

	Dones de 15 a 64 anys	Homes de 15 a 64 anys	Dones de 25 a 48 anys	Homes de 25 a 49 anys
Itàlia	38,1	67,1	51,7	85,3
Espanya	37,3	67,8	50,0	84,7
França	53,5	67,5	69,1	86,7
Alemanya	57,1	72,4	70,8	87,1

Font: Eurostat/ELFS (*European Labour Force Survey*, 1999)

Taxa d'ocupació de dones de 20 a 49 anys per nombre i per edat dels fills:

	Itàlia	Espanya	França	Alemanya
Sense fills	69,0	69,6	73,1	81,4
1 fill de 0 a 2 anys	47,3	42,2	53,1	49,7
1 fill de 3 a 5 anys	44,8	42,3	57,0	51,7
2 fills de 0 a 14 anys	42,4	40,9	62,3	56,3

Font: Eurostat/ELFS (*European Labour Force Survey*, 1999)

Taxa d'ocupació a temps parcial femení i masculí per franges d'edat

	Dones de 15 a 64 anys	Homes de 15 a 64 anys	Dones de 25 a 49 anys	Homes de 25 a 49 anys
Itàlia	15,7	3,2	16,3	2,8
Espanya	17,5	2,9	16,2	2,3
França	31,6	5,4	31,1	4,1
Alemanya	36,9	4,5	38,3	3,8

Font: Eurostat/ELFS (*European Labour Force Survey*, 1999)

2. Horaris de feina

Itàlia:

- Regla general: 40 h/setmana
- Administració pública: 36 h
- Temps parcial: flexible
- Formes d'ocupació atípica: en creixement

Espanya:

- Regla general: 40 h/setmana amb un màxim de 9 hores diàries
- Administració pública: 37,5 h
- Temps parcial: menys freqüents que a la resta de la UE

França:

- Regla general: 35 h/setmana
- Temps parcial: mesures per afavorir el treball a temps parcial

Alemanya:

- Regla general: 8 h al dia que es poder allargar fins a 10 amb la condició de una mitjana de 8 hores al dia calculat en un període de 6 mesos o 24 setmanes.
- Sector industrial: 35-38,5 h/setmana
- Sector hostaleria: 41 h/setmana
- Comerços: 8 h/dia i diumenges lliures
- Temps parcial: molt alt entre les dones i s'afavoreix la mobilitat entre temps parcial i temps complet

3. Permisos parentals:

Itàlia:

- Maternitat: 20 setmanes, 8 abans i 12 després
- Paternitat: No
- Parental: 6 mesos, 30% de la retribució

Espanya:

- Maternitat: 16 setmanes, 6 abans i 10 després
- Paternitat: 2 dies
- Parental: 12 mesos. No remunerat. Màxim període 2 anys sense garantia de tornar a la feina

França:

- Maternitat: 16 setmanes, 10 després, 2 setmanes abans o després. 84% de la retribució
- Paternitat: 3 dies
- Parental: fins al 3r any. No remunerat

Alemanya:

- Maternitat: 14 setmanes, 6 abans, 8 després. 100% de la retribució
- Paternitat: No
- Parental: fins als 3 anys, 3 vegades per temps no superior en total a 12 mesos

Las petites empreses a Europa

Sectors d'ocupació per sexe i dimensió de l'empresa a la UE:

	1-10 assalariats		11-49 assalariats	
Sector	Homes	Dones	Homes	Dones
Indústria	67,1	32,9	70,4	29,6
Agricultura	89,3	16,7	89,6	10,4
Comerç, hostaleria	49,0	51,0	52,4	47,6
Serveis	42,3	57,7	40,9	59,1
Tots els sectors	53,3	47,0	55,6	44,4

Font: Eurostat, *Enterprises en Europe*, 5é informe, 1998

Espanya: nombre d'empreses per nombre d'assalariats

	0 assalariat	1-9 assalariats	11-49 assalariats	Total
Empreses	57,5	37,5	4,3	99,3
Total de treballadors	20,0	27,5	19,0	66,5

Empreses favorables a la «conciliació»

	Itàlia	Espanya	França	Alemanya
Temps parcial	+	+		+
Flexibilitat d'hora d'entrada i sortida	+			+
Horaris concertats	+	+		+
Intercanvi d'hores	+			+
Banc de temps	+			+
Reducció de l'horari de feina	+			
Reagrupament de permisos	+			
Reducció setmanal			+	
Anualització	+		+	
Rotació dels permisos setmanals			+	

Las respuestas a la fase de gran transformació de l'economia global són essencialment de dos tipus:

- augmentant el treball temporal, a temps parcial, de formes de treball que no tenen els mateixos avantatges socials i que no donen cap garantia de continuïtat en matèria d'ocupació
- proposant mesures que afavoreixen la solidaritat, en la línia dels que sostenen que la vida no es mesura per la riquesa, sinó pels principis de llibertat i de democràcia. Es tracta d'aquelles empreses que desenvolupen bones pràctiques i mesures per a la conciliació en matèria d'horaris

Aquestes bones pràctiques es poden identificar:

- iniciatives que persegueixen combinar de la millor forma possible les exigències familiars/personals i horaris de feina
- creació d'un clima de treball cooperatiu i disposat a acordar la llibertat d'escollir un horari de treball individualitzat
- iniciatives dels cap d'empresa, homes i dones, mirant de respondre les seves pròpies exigències de conciliació entre els diferents temps de la vida
- implicació i co-determinació dels assalariats dins de l'organització del treball a nivell de l'empresa
- estratègies de l'empresa per crear un bon clima personal i professional
- capacitat d'adaptar i readaptar les solucions de «conciliació» en funció de l'evolució de les exigències dels treballadors

REFLEXIONES SOBRE LOS PROBLEMAS QUE DIFICULTAN LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Teresa Nevado Bueno (responsable de Política Social i Ocupació de la COORDINADORA ESPAÑOLA DE APOYO AL LOBBY EUROPEO DE MUJERES i presidenta de l'agrupació de Madrid del FORUM DE POLÍTICA FEMINISTA)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: dona, família, treball

Àmbits: Espanya, Europa

Mentre que la cura dels altres es continuï conceptuant com a «càrregues familiars» i sigui una autèntica imposició per a les dones, perduraran les dificultats existents i es mantindrà el paper subaltern que actualment tenen les dones en el món públic, en general, i en el laboral, en particular.

La dinàmica social imposada pel canvi en l'itinerari vital de les dones precisa d'un nou «contracte social», on els poders públics impulsin tant un nou tipus de compromís i cooperació entre homes i dones (que permeti un repartiment equilibrat del poder, de l'ocupació i de les activitats domèstiques) com una reordenació dels temps remunerats i no remunerats, públics i privats.

A més a més, és imprescindible abordar en el marc del treball la reorganització dels processos productius, l'adequació dels temps laborals a un nou marc social, en el que tothom, homes i dones, puguin atendre de manera raonable i flexible els problemes que se'ls puguin presentar. No es tracta ja del problema individual d'algunes dones. Es tracta d'un problema social que afecta a tots per igual.

En definitiva, és imprescindible abordar com a qüestió d'Estat un nou marc de regulació de l'activitat productiva on han d'intervenir els següents factors:

- Una política pública amb un notable increment de les inversions per atendre als nens, la gent gran i les persones dependents. Tot això es traduirà en una major creació d'ocupació i per tant, a mig termini, un major nombre de contribuents i d'ingressos totals
- Una reorganització de les empreses, dels temps de treball i un canvi en els models de producció de forma que pugui contemplar-se l'atenció a aquest tipus de problemes sense que allò redundi en una penalització com a treballador/a
- Un canvi de mentalitat en els homes i les dones que tendeixi realment a repartir les responsabilitats familiars entre ambdós, sense considerar-les tasques exclusives de les dones

REGNE UNIT

SUPORT A LES FAMÍLIES.

Paraules clau: família, polítiques familiars

Àmbit: Regne Unit

1. Les famílies són el cor de la nostra societat i la base del nostre futur com a país
2. Però la família està sota pressió, i tot i que moltes famílies no volen interferències, volen consell i suport quan el necessiten
3. La nostra política familiar es basa en tres principis bàsics:
 - Els nens van primer
 - Els nens necessiten estabilitat
 - L'estat ajuda i dona suport però no substitueix als pares
4. Les famílies depenen del govern per tot tipus de serveis, com a educació, salut, serveis socials i lleis i ordre. Hem de donar el millor suport en tot el que fem
5. Ens concentrem en 5 àrees:
 - assegurar que totes les famílies tenen accés als serveis que necessiten
 - millorar la prosperitat familiar i reduir la pobresa a través d'ajudes i reduccions fiscals
 - Fer més fàcil la conciliació entre treball i casa
 - Enfortir el matrimoni i reduir els riscos de ruptura familiar

RESULTADOS OBTENIBLES CON UN NUEVO ENFOQUE EN LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS.

Elke Scheleypen (Fauth-Herkner & Partner)

1^{er} Congreso Internacional de Conciliación da Vida Familiar e Laboral
Santiago de Compostela, abril de 2001

Paraules clau: treball, família, conciliació

Àmbit: Alemanya

L'«avaluació del treball i la família» es fonamenta en l'idea de l'«índex d'incidència en la família». Iniciada i encarregada per la fundació benèfica HERTIE d'Alemanya, les mesures i recomanacions posteriors es van prendre i adaptar a les condicions alemanyes.

En l'avaluació s'utilitza un llistat exhaustiu de criteris per identificar sistemàticament i valorar les mesures i els serveis oferts pels empresaris i que s'adopten d'acord amb les necessitats familiars. El concepte «família» abasta tot l'espectre de vida privada i familiar.

S'analitzen amb tot detall vuit camps: hores de feina, volum i lloc de feina, directius sobre informació i comunicació, capacitat de gestió, augment de personal, salari i serveis a les famílies.

Amb tot això es pretén trobar la intersecció entre els interessos de l'empresari i dels treballadors; l'equilibri econòmic i social per aconseguir un lloc de treball atractiu per ambdues parts.

SCHOOLS THAT DEVELOP CHILDREN.

James P. y Comer M.D.

The American Prospect, vol. 12, abril de 2001

Paraules clau: escola

Àmbit: EUA

A les escoles s'hauria de potenciar el desenvolupament dels alumnes utilitzant els mateixos mecanismes que utilitzen els pares, és a dir, a través de la interacció que és com els nens internalitzen les actituds, els valors, les maneres de fer i es produeixen importants desenvolupaments –físic, social-interactiu, psico-emocional, ètic, lingüístic, intel·lectual-cognitiu, i eventualment acadèmic.

Per a tenir èxit, les escoles han de crear les condicions que facin possible un bon desenvolupament i aprenentatge: interaccions acadèmiques i socials positives entre estudiants i personal. Quan això succeeix, els estudiants guanyen en competència social i acadèmica, seguretat en si mateixos, i confortabilitat. També, quan els pares i les seves xarxes socials valoren l'èxit a l'escola i les experiències escolars és positiu, car els estudiants adquireixen un desig intern de tenir èxit a l'escola i en la vida, i adquirir i expressar les actituds, habilitats i comportament necessari per aconseguir allò que volen.

Per desenvolupar el ple potencial de les escoles i dels estudiants, hem de crear –i donar suport– a un gran cos de professors i administradors que, a més de tenir un coneixement de les seves disciplines, coneguin com els nens els desenvolupen general i acadèmicament i com donar suport a aquest desenvolupament.

SPANISH WOMEN: BETWEEN FAMILY AND AUTONOMOUS LEISURE.

M^a Luisa Setién

A Women, Leisure and the Family in Contemporary Society. A Multinacional Perspective

Editat per Nicole Samuel

CAB Intenacional, 1996

Paraules clau: dona, família, temps lliure

Àmbit: Espanya

S'observa un increment en el temps dedicat a les feines de la llar i a la família paral·lel a un descens en el temps lliure. Moltes dones combinen les tasques de tal manera que l'oci i les responsabilitats familiars es solapen: veuen la televisió i fan les tasques de la casa simultàneament, mentre escolten la ràdio o música, planxen o cuinen.

És bastant comú entre els espanyols compartir els seu temps lliure amb la família. Tres quartes parts dels espanyols ho fan, però és més freqüent entre les dones que entre els homes.

Les dones amb fills petits normalment relacionen els seu temps lliure amb estar amb els seus fills i el seu marit. Altres dones amb fills pre-adolescents combinen la família amb temps propi. Les dones grans amb fills ja crescuts prefereixen compartir els seu temps lliure amb les seves parelles.

La família i la llar semblen ser una font de satisfacció i alhora un constenyiment a l'autonomia de la dona.

El grup que mostra més insatisfacció respecte al seu temps lliure (14% de la mostra) està format per 72 homes (12% del total d'homes i 42% del total de persones insatisfetes) i 100 dones (16% del total de dones i 58% del total de persones insatisfetes). Dos tipus de dona estan extremament dissatisfetes. El primer tipus són dones casades amb doble jornada. Aquesta categoria inclou a un petit grup de dones casades, entre 30 i 49 anys amb feines remunerades i nivell escolar de secundària. El seu salari és baix, normalment per sota les 100.000 ptes./mes. A causa dels seus baixos ingressos, aquestes dones tenen dues feines, la feina de casa i la feina de fora, i per tant no disposen de gaire temps lliure. El segon grup està format per les tradicionals mestresses de casa d'entre 50 i 65 anys, sense educació i de classe baixa o mitja-baixa.

El grup que mostra més satisfacció amb els seu temps lliure està format per 289 persones (24% dels entrevistats); 165 són homes (28% del total d'homes i 57% del total de persones satisfetes) i 124 dones (20% del total de dones i 43,9% del total de persones satisfetes). Tres tipus de dones estaven particularment satisfetes amb el seu temps lliure. El primer són joves estudiants, dones solteres entre 18 i 29 anys que estan estudiant o han acabat els seus estudis universitaris i amb famílies de classe alta o mitja. El segon tipus són les dones solteres alliberades, entre 30 i 49 anys amb títol universitari, feina remunerada i estatus alt o mitjà. El tercer tipus són vídues, per sobre dels 50 anys i retirades. La seva educació no supera l'elemental, els seus ingressos no són molt elevats; i per tant els seu estatus és mig o mig-baix. Totes aquestes dones tenen moltes coses en comú: no tenen companys o marits i tenen o han tingut una feina remunerada, excepte en el cas de les dones que encara són estudiants.

SUÈCIA

Secretaría General del Congreso de los Diputados
Dirección de Estudios y Documentación (2001)

Paraules clau: polítiques familiars

Àmbit: Suècia

La política familiar a Suècia es basa en els principis d'universalitat i drets individuals. Consisteix en:

- ajudes a les famílies i nens:
 - 950 SEK/mes per fill menor de 16 anys
 - 950 SEK/mes per fill de 16 o més anys estudiant
 - 254 SEK/mes per a famílies amb 3 o més fills
 - 950 SEK/mes durant 9 mesos al any per als fills que van a secundària.
- segurs parentals: baixes durant l'embaràs (50 dies amb un 80% del sou), dret a 60 dies lliures amb un 80% del sou durant el primer any i mig de vida del fill.
- sistema de cura de dia d'alta qualitat: aquests centres són per a fills menors de 6 anys amb pares treballant o estudiant.

SUISSA

**Secretaría General del Congreso de los Diputados
Dirección de Estudios y Documentación (2001)**

Paraules clau: polítiques familiars

Àmbit: Suïssa

Sectors de la política familiar:

- Ajuts a les famílies per fill nascut: 1.450 francs pel primer fill i 700 francs pels següents
- Reduccions fiscals
- Protecció a la maternitat
 1. Assegurança de malaltia obligatòria
 2. Dret a 8 setmanes de baixa amb la possibilitat d'ampliació durant 6 setmanes més amb certificat del metge si es té un fill malalt
 3. Baixa pagada durant 16 setmanes per l'embaràs
- Ajuts socials i serveis de consell per a pares sobre temes d'educació, joventut, etc.
- Ajudes per a l'obtenció d'una habitatge

SUPPORT FOR CHILDREN AND FERTILITY RATES.

Francisco Cabrillo

V Simposio «Economía y Familia»

Universidad de Navarra, 17-18 de maig de 2001

Paraules clau: taxes naixement, legislació, dones

Àmbit: Espanya

Moltes societats volen augmentar les seves baixes taxes de naixements. La intervenció per part de l'estat sobre la decisió presa per una parella respecte al nombre de fills que volen tenir té lloc bàsicament a través de dos vies: regulació legal i polítiques d'impostos.

La regulació legal mostra les preferències de la societat i com espera que els seus membres actuïn. En aquest cas es tracta de crear lleis que promoguin l'augment de les taxes de naixements i mantenir cert tipus de relació entre diferents membres del grup familiar.

El principal objectiu de la política fiscal no és «dissenyar» els comportaments individuals sinó finançar, de la forma més eficient possible, certes despeses que ha de procurar el sector públic. Però a més hi ha dos objectius més: traspasar ingressos cap a certs grups socials i crear iniciatives per millorar l'accés als recursos socials.

Aquestes dues últimes fórmules han estat usades durant anys amb un mateix objectiu, permetre a l'Estat influir en les taxes de naixements. Però els seus efectes col·laterals no són els mateixos. Si primer observem els efectes microeconòmics, podem afirmar que, tant la legislació que lluita contra la discriminació de les dones en el mercat laboral com la política fiscal que ofereix ajuda financera a les dones amb fills, redueixen el cost de tenir fills i per tant promouen famílies més grans. Però hi ha una diferència important depenent del mètode utilitzat: amb el primer mètode algunes dones sentiran com el cost de tenir fills augmenta al tenir els mateixos guanys, mentre que les dones amb subsidis veuran com el seu benestar s'incrementa. Amb el segon mètode es produeix un resultat uniforme però ineficient ja que a moltes dones encara no els hi surt a compte realitzar una activitat professional i decideixen quedar-se a casa.

THE POLITICAL VOICE OF THE FAMILY: THEORETICAL AND ECONOMIC ASPECTS.

Luigi Campiglio

V Simposio Internacional «Economía y Familia»

Universidad de Navarra, 17-18 de maig de 2001

Paraules clau: fertilitat, demografia, Estat del Benestar, família

Àmbit: món

En alguns països, com a Itàlia i Japó, el ràpid decreixement de la taxa de fertilitat en les últimes dues dècades és la font d'un *shock* demogràfic amb profundes conseqüències econòmiques: La família té un rol crucial en la reducció de la desigualtat i en la correcció de les fallides del Estat del Benestar, en substitució d'un feble suport del poder polític. Enfortir el rol de la família i proporcionar més suport als nens són dos qüestions que suggerim per a proveir d'iniciatives noves i apropiades a la competició política: reconeixent que el dret a decidir és adquirit des del naixement i exercit pels pares fins a la majoria d'edat. D'acord amb les estimacions, l'extensió dels drets pot beneficiar a les famílies amb fills i ingressos baixos, que són a les que principalment van destinades aquestes polítiques. A més seria un acte polític rellevant que completaria el principi del sufragi universal i reconeixeria el rol de la gent jove com a ciutadans.

TIEMPO DE TRABAJO Y EMPLEO EN LOS PACTOS DE EMPRESA
Simposi Internacional: El repartiment del treball: Temps i Vida Quotidiana.
Bellaterra, 4-5 de maig de 2000
Antonio Martín Artiles

Paraules clau: treball, horari

Àmbit: Espanya

Distribució irregular de la jornada:

Mitjançant la distribució irregular de la jornada de treball es pretén establir fórmules horàries no homogènies al llarg de l'any. Una de les expressions d'aquesta fórmula consisteix en l'annualització del temps de treball. Aquesta anualització permetria a les empreses la distribució del temps de treball segons les variacions estacionals de la demanda, amb jornades més amples en determinades èpoques de l'any i en altres amb jornades de menys durada o més curtes.

Disponibilitat horària:

La disponibilitat horària es refereix a la possibilitat de variar la jornada de treball al llarg de l'any. És d'interès per a les empreses que actuen en mercats escassament previsibles o que treballen amb sistemes de producció «just in time». Aquí té un paper important el control i la limitació d'hores extra.

Reducció del temps de treball:

La reducció del temps de treball normalment pren com a base el còmput anual, amb això es pretén la distribució del temps de treball a les fluctuacions estacionals i a les variacions de la demanda. Així mateix, aquesta reducció del temps de treball normalment té dues contrapartides:

- La intensificació dels ritmes de treball
- La reducció del salari o al menys la seva congelació per un temps determinat, per retallar les distàncies entre el salari-empresa i el salari de sector

TIMES IN THE CITY AND QUALITY OF LIFE (1999).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Paraules clau: horari

Àmbit: Europa

1. Varietat dels contextos nacionals.

Els països estudiats són: Finlàndia, França, Alemanya, Itàlia i els Països Baixos.

- En tots aquests països, la majoria de les polítiques horàries s'han dut a terme des de les autoritats locals (procés de descentralització)
- Totes les polítiques de flexibilització i reducció del temps de treball responen a polítiques dissenyades per a lluitar contra la desocupació. Als Països Baixos i a Alemanya van ser els actors socials els que van negociar la reducció laboral, mentre que a França i a Finlàndia va ser el govern
- Mercat de treball de la dona (taxa d'ocupació/ taxa d'activitat):

	1990	1999
Alemanya	52,2% / 56,4%	54,6% / 61,4%
França	50,3% / 57,2%	66,2% / 74,3%
Països Baixos	46,7% / 52,4%	56,9% / 61,3%
Finlàndia	70,4% / 72,5%	72,5% / 71,1%
Itàlia	36,4% / 43,2%	36,2% / 43,6%

L'augment de l'ocupació a temps parcial ha permès a les dones participar en el mercat de treball però les ha mantingut en el rol tradicional de la cura dels fills. La desincronització dels diferents horaris dificulta la inserció de la dona en el mercat laboral: horari escolar (matins)

- Hi ha hagut un procés d'ampliació d'horaris d'obertura de la majoria del serveis comercials, financers i, en menys extensió, públics. Aquest fet ha produït una major harmonització entre les estructures horàries dels ciutadans. De totes formes, el problema més urgent té el seu origen en el conflicte entre l'escola i els horaris dels serveis d'atenció als nens per un costat, i l'horari laboral per un altre.
- Polítiques sobre els horaris laborals:
 - Alemanya: 35 hores setmanals a la indústria del metall i 38 a la resta.
 - Països Baixos: 38 hores setmanals des dels anys 80 i implantació de les 36 hores setmanals des de 1995
 - França: 35 hores setmanals des de 1998
 - Itàlia: en procés de discussió sobre la reducció a 35 hores
 - Finlàndia: model 6+6 (36 o 30 hores a la setmana)
- Tendències comunes:

- Desenvolupament econòmic general, amb un traspàs del sector industrial al de serveis
- Nous acords sobre l'horari laboral, amb una reducció de les hores de feina i un augment de la flexibilització laboral
- Suburbanització i desurbanització, i pol·lució deguda a l'augment dels transports individuals
- Canvi de les relacions de gènere, amb un augment de dones participant en el mercat laboral
- Increment de l'individualització i pluralització dels estils de vida, amb un creixement del nombre de solters, divorciats, pares i mares solters, etc.
- Serveis públics sota l'impacte de la crisi fiscal, i la necessitat de modernització i reestructuració de les Administracions locals
- Nous esforços envers la participació local i la cooperació
- Solucions:
 - Millora de la qualitat de vida dels ciutadans a través d'una millor organització i localització dels temps de vida i de treball
 - Xarxes d'ajuda mútua i cooperació per l'ús racional dels recursos sense discriminació de gènere
 - Coordinació de les hores d'obertura dels serveis públics i privats i creació de «temps comuns»
 - «Obertura» d'institucions que estan normalment restringides al seu rol «funcional» a altres funcions socials o culturals
 - Modernització de l'Administració pública simplificant els processos
 - Revitalització dels barris amb l'objectiu de millorar la seguretat i creixement dels espais públics a les ciutats afavorint xarxes de socialització
 - Creació de barris d'«ús mixte» amb l'objectiu de crear una «ciutat compacte»
 - Reconciliació de la competició entre els ciutadans residents i els usuaris temporals, entre treballadors i usuaris de serveis
 - Establiment d'una nova cultura de participació ciutadana en la definició dels estàndards de qualitat de la vida quotidiana

2. Projectes duts a terme:

- Administració i serveis públics
 - Millorar la qualitat i l'eficiència dels serveis públics, el que vol dir una millor qualitat de vida per als ciutadans, a través de menys temps d'espera i, amb la introducció d'agències «one-stop», menys temps de desplaçament des d'una oficina a l'altra (cas alemany de Deventer, on els serveis municipals estan repartits en 23 edificis). Un altre pas en aquesta direcció d'implementació de les hores d'obertura és la diversificació tenint en compte la localització i el ritme diari de la majoria de la població del barri (Lille i Roma, que escullen un règim horari similar per a tots els serveis, independentment de la seva localització, o la diversificació basada en la seva localització)
 - Implementar el principi d'igualtat d'oportunitats, sintonitzant les hores d'obertura a les necessitats de les mares treballadores, com a Hamburg Barm-

beck-Uhlenhorst. A Alemanya i a Itàlia, la majoria dels experiments del «times of the city» es valen en moviments de dones i comissions d'igualtat d'oportunitats (Bremen, Hamburg, i Hanau a Alemanya)

- Afrontar la privatització augmentant la productivitat dels serveis públics: actualment, aquestes reformes són també part d'un procés de racionalització de la gestió municipal, el qual tendeix a lluitar contra el dèficit financer produint un millor servei a un preu més baix (amb una mà d'obra millor adaptada als cicles financers via l'implementació d'una anualització: Deventer, Yzeure, i Lille; decreixent l'absentisme)
- Escoles i serveis pels nens
 - Els casos on el projecte consisteix en adaptar el horaris escolars a les constriccions horàries del pares a través d'afegir funcions de cura a les funcions educatives (Bremen)
 - Els casos on les activitats culturals i esportives es desenvolupen amb l'extensió del horaris escolars (Leidsche Rijn a Utrecht i el «office-hours school» a Haarlem). En aquests casos, el descens del temps de cura dels pares està associat amb un intent de fomentar l'autonomia dels nens per escollir les activitats i proporcionar-los independència
 - Els casos on el redisseny del horaris escolars parteix d'una política que col·loca als nens al centre del projecte. L'experiment francès (Lille) concentra les classes al matí i proporciona activitats culturals i esportives a la tarda. Experiments a Alemanya (Bremen) intenten reemplaçar les classes de 45 minuts per un horari flexible amb temps d'aprenentatge, jocs, entreteniment i àpats. Aquests tipus d'experiments poden contrastar-se amb l'organització francesa de setmanes escolars de 4 dies
- Reducció de la jornada laboral o reorganització
 - Implementació d'una reducció de l'horari laboral:
Reducció de 40 a 35 o de 38 a 36 hores setmanals dependent dels casos i el model 6+6 finès
 - Reorganització de l'horari laboral:
Programes d'igualtat d'oportunitats per a les dones que treballen a l'Administració municipal (Rennes) i processos negociadors entre els treballadors de les botigues del centre de les ciutats (Itàlia)
- Facilitar o adaptar la mobilitat
 - Són programes que tracten de coordinar els horaris de les escoles amb els d'altres serveis d'atenció als nens (Noord-Oost i Leidsche Rijn). També hi ha projectes que el que fan és distribuir diversos horaris d'entrada i de sortida de les escoles d'una mateixa ciutat per evitar la congestió del trànsit (Bolzano). Un altre exemple és la descentralització del serveis municipals (Bremen) i la implantació d'autobusos escolars per alleujar als pares de la feina de portar als seus fills a l'escola, reduir la congestió circulatoria i la pol·lució (Holanda).
- Temps / espai.
 - El projecte «Night of the arts» (Helsinki) va consistir en obrir una nit d'agost tots els comerços, teatres, cinemes, etc. de diferents barris de la ciutat amb l'objectiu d'obrir un espai als ciutadans que normalment és molt tranquil durant la nit. Un altre projecte és el que reforça la seguretat de diversos barris

per així facilitar l'ús d'aquests espais en diferents moments del dia (Bremen).

- Democràcia local

A Finlàndia (Laukaa i Kivara) es va coordinar l'interacció entre diversos departaments de l'Administració local i els habitants per definir els objectius de la planificació urbana, especialment els serveis d'atenció als nens, els serveis de salut, els serveis per a les persones grans, la recollida d'escombraries, etc.

En el cas francès (Lille i Yzeure) la participació dels habitants es va dur a terme a través de les associacions de veïns.

- Provisió de serveis d'orientació

El desenvolupament de serveis (com serveis a la llar per a persones grans o discapacitades durant la nit o els caps de setmana (Kemi, Sant Denis)), o l'implementació de distribució d'àpats a casa per part dels serveis municipals, permeten a certes persones, que generalment tenen dificultats de moviment, romandre en el seu entorn diari i no haver de ser portades a institucions especialitzades.

Un altre tipus de servei són les Oficines de Relacions Públiques (Itàlia), destinades a millorar la comunicació entre l'Administració i els ciutadans.

3. Recomanacions als actors locals:

- Tenir en compte que una situació no és igual a una altra, és a dir, que una solució no pot ser directament aplicada en un altre context
- Tractar de pensar transversalment, és a dir, avaluar en totes les fases d'elaboració i implementació del projecte i fer les correccions que es creguin necessàries
- És important, per a que el projecte tingui èxit, que els objectius corresponguin a les necessitats i a les demandes dels ciutadans
- El terme «ciutadans» pot ser molt abstracte, per tant seria recomanable treballar amb representants dels grups, associacions, empreses, serveis... que treballen en àrees que determinen els temps dels ciutadans. També és molt important treballar amb les organitzacions socials implicades, com els sindicats. I, per últim, amb la societat civil: ciutadans, clients, pacients, treballadors...
- És necessari crear un model mixte que incorpori les iniciatives privades (societat civil) i les iniciatives de les autoritats locals, ja que les iniciatives ciutadanes tendeixen a fallar per una falta de continuïtat i les polítiques de l'Administració perquè perden la seva arrel en la societat civil
- Hi ha una relació crítica entre el procés i el resultat, per tant és important que el projecte es pugui identificar ràpidament amb plans petits i limitats que facin els resultats visibles, tangibles

TRABAJO A TIEMPO COMPLETO O TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: REALIDADES Y OPCIONES.

**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
(1998)**

Coord. Giovanni Gasparini

Paraules clau: treball complet, treball temps parcial, dones, contractació

Àmbit: UE

- Quatre de cada cinc persones assalariades treballen a temps complet. Els homes que treballen a temps complet són majoria (91%), mentre que les dones ho fan només en un 62%
- A la majoria dels països, quasi tres de cada quatre treballadors a temps parcial són dones
- L'ocupació permanent representa la norma per a la major part de les persones que desenvolupen una activitat com a assalariats (81% amb contracte de treball a temps indefinit)
- L'edat és el factor més important que s'ha de considerar a l'hora d'analitzar als treballadors que tenen un contracte a temps indefinit: quant més jove és la persona entrevistada, més probabilitats existeixen que no tingui un contracte a temps indefinit
- Els treballadors a temps complet que desitjarien reduir el seu horari de treball són la majoria; la proporció disminueix a un terç entre els treballadors a temps parcial
- De l'enquesta es dedueix que l'horari de treball setmanal consisteix com a mitja en 39 hores, però en general els entrevistats han manifestat el seu desig de reduir-lo a 34,5 hores
- Al preguntar sobre les preferències pels tipus de treball a temps parcial que desenvoluparien, les respostes dels entrevistats són extremadament variables. De totes formes, l'opció més popular és «uns dies a la setmana a jornada completa alternats amb altres dies lliures» (38%), seguida per «un nombre més reduït d'hores cada dia laborable» (26%)
- El 47% dels entrevistats pensa que passar a temps parcial perjudicaria les seves aspiracions d'ascens i un nombre considerable d'ells (43%) comparteix l'opinió que els treballadors a temps parcial estan en pitjor situació respecte a drets laborals i Seguretat Social
- Menys d'un terç (31%) dels treballadors a temps complet pensen que l'empresari per al que treballen estaria d'acord en que reduïssin la seva jornada laboral

UGT-INFORMA (1 DE SETEMBRE DE 2001)

Federació de Treballadors de l'Ensenyament (FETE-UGT)

Última hora de la Mesa de la Funció Pública sobre reducció de jornada per cura d'un fill

Paraules clau: treball, família

Àmbit: Catalunya

Aspectes positius de la nova llei de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les Administracions públiques catalanes:

- S'amplia el permís que s'atorga en els casos de naixement d'un fill fins a 5 dies i es preveu expressament l'extensió d'aquest permís en els casos d'adopcions o acolliments permanents o preadoptius
- La novetat principal d'aquesta llei radica en la introducció del dret dels funcionaris a percebre el 100% de les seves retribucions en el supòsit de reducció de jornada d'un terç per a tenir cura d'un menor fins que aquest tingui un any
- Aquesta innovació suposa una regulació integral de la reducció de jornada per guarda legal, en el sentit que també es mantenen les previsions actuals de reducció de jornada d'un terç o la meitat per a tenir cura d'un fill de menys de sis anys, o d'un disminuït psíquic o físic que no desenvolupa cap activitat retribuïda, amb dret a percebre el 80% i el 60% de les retribucions, respectivament; d'acord amb la regulació establerta per la Llei 14/2000, de 29 de setembre, de pressupostos de la Generalitat per al 2001
- En la seva Disposició Transitòria, recull el supòsit que els funcionaris que ja tinguin concedida la reducció de jornada prevista en l'apartat 2 de l'article 97 del Decret legislatiu 1/1997, tenen dret a percebre automàticament les retribucions superiors que s'estableixen en aquesta Llei a partir de la data de la seva entrada en vigor, si és el cas, sense que sigui necessària una nova sol·licitud

Propostes de FETE-UGT:

- Reducció de la jornada laboral a 35 hores per promoure, entre d'altres aspectes, la vida familiar
- Regulació i exigència d'activitats extraescolars, totalment compatibles amb la jornada continuada dels mestres
- Retirada immediata del decret 0-6 anys de la Generalitat de Catalunya, aprovat de manera unilateral pel Parlament per afavorir el concepte d'educació com a negoci
- Creació de la xarxa pública suficient per al cicle 0-3 anys
- Reforma de la insuficient Llei 39/1999 «per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores», introduint l'ampliació de les excedències totalment retribuïdes, així com la reducció de jornades, sense pèrdua econòmica, per cura de fills
- Exigir la negociació del projecte de llei de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida del personal de les Administracions públiques catalanes que té previst aprovar el Parlament català

UPS EUROPE BUSINESS MONITOR (2000)

Paraules clau: treball

Àmbit: Europa

- Els líders empresarials europeus es mostren molt optimistes amb les perspectives de creixement pel 2001. Més de la meitat dels directius de les majors empreses europees de cada país indiquen que la situació de la seva empresa ha millorat durant l'any passat
- Aquest any les prediccions sobre l'ocupació futura en les empreses enquestades han estat més elevades que en anys anteriors. Les majors empreses europees tenen plans d'augmentar la seva plantilla al 2001
- La majoria d'aquestes empreses es mostra optimista respecte a l'euro
- Els líders empresarials europeus estan començant a adoptar algunes de les pràctiques dels seus companys nord-americans. La majoria considera l'opció de fusions i adquisicions; només un de cada cinc no la considera
- Als directius, en la majoria dels països (excepte Holanda), els causa estrès la sobrecàrrega de burocràcia. Altres factors que contribueixen a l'estrès són els viatges i desplaçaments (al Regne Unit és la principal causa), i problemes per contractar personal i la seva retenció (a Holanda i Bèlgica és la principal causa de l'estrès)
- Els italians han estat seleccionats com els directius més feliços d'Europa. Al considerar on els agradaria jubilar-se els líders empresarials pensen en el sol de la Mediterrània

ÚS DEL TEMPS DE LES DONES A EUROPA I AMÈRICA DEL NORD.

Comissió Econòmica de les Nacions Unides per a Europa

Institut Internacional d'Investigació de la Dona de les Nacions Unides

Paraules clau: dones, horaris

Àmbit: Europa i Amèrica del Nord

El rol econòmic de les dones ha estat ignorat durant molt de temps degut a que la feina principal d'aquestes es desenvolupava a casa i les llargues hores de feina s'acumalaven fins i tot quan aquestes tenien un considerable valor per a l'economia individual de la llar.

L'increment de la participació de la dona en la força de treball ha fet que el treball de la dona sigui més visible, però continua sent molt difícil conèixer i mesurar les activitats que la dona realitza dins de la llar.

El primer estudi fa referència a l'ús del temps per part de les dones en comparació amb els homes. En primer lloc, es veu que l'estructura de l'ús del temps no ha canviat gaire des dels anys vint fins als anys seixanta, quan hi va haver el canvi de la jornada de sis dies a la setmana a la de cinc dies. Aquest canvi va afectar molt a les dones ja que la seva feina es desenvolupava principalment a casa. La feina de casa va començar a minvar a partir dels anys seixanta com a conseqüència dels avantatges de la tecnologia.

La tradicional divisió del treball entre els gèneres no va variar molt a Europa occidental fins als anys setanta, quan les dones casades comencen a incorporar-se al mercat de treball massivament. En un principi, això només involucrava les dones sense fills, però gradualment l'ocupació va començar a estendre's també entre les mares. Va ser en aquesta època quan les actituds dels homes respecte a les feines de la llar comencen a canviar. Tot i això, observem que les dones encara realitzen dues tercers parts de les feines de la llar als països de l'UE.

La quantitat de temps lliure varia entre els països. L'ocupació a jornada completa vol dir que les dones tenen menys temps lliure que els homes; però canvis a través del temps indiquen una convergència entre la quantitat de temps lliure entre els dos sexes. El temps lliure de les dones es centra més a casa que el dels homes, tot i que s'assenyalen convergències en les formes d'usar els temps de les dones i els homes.

Per consegüent, hi ha una tendència general envers la convergència de l'ús del temps de les dones i els homes i, per tant, la vida quotidiana dels homes i de les dones tendeix a ser més semblant.

El segon estudi analitza l'activitat econòmica de les dones en les tres últimes dècades. En primer lloc, es veu un canvi molt clar en la participació femenina en el mercat de treball entre els anys seixanta i els vuitanta. A mesura que les taxes s'incrementen, el cycle familiar té menys efecte en la participació de les dones en el mercat de treball. Als anys seixanta, la participació en la força de treball era més gran en les dones joves, mentre que les responsabilitats de la cura dels fills requereien en les dones més grans, tot i que a alguns països les taxes de participació augmentaven una altra vegada quan els fills eren grans.

En segon lloc, els països rics tenen unes taxes de participació molt més altes que els països pobres. Els països rics tendeixen a proporcionar més ajudes per a la cura

dels fills i baixes per paternitat. A més a més el treball a mitja jornada es dona més als països rics i amb una taxa de participació femenina més alta.

En tercer lloc, es veu un increment en les hores dedicades a la feina remunerada de les dones i un descens en les hores dels homes. Al mateix temps, les dones han reduït el temps dedicat a les feines de la llar i els homes l'han incrementat.. De totes formes, les dones amb feina a jornada completa dediquen moltes més hores a les feines de la llar que els homes treballant a jornada completa.

Per últim, les dones amb nens petits tendeixen a no treballar o a fer-ho a mitja jornada, mentre que aquesta relació no es veu en els homes.

El tercer estudi fa referència a l'ús del temps en les diferents fases del cicle de la vida. Es veu que el temps de feina remunerada en les dones varia molt per països i principalment per edat. Les dones dediquen menys temps que els homes a la feina remunerada i més a les feines de la llar. El temps que dediquen les dones a la feina (a casa o fora) és major en la maduresa que en la joventut i en la tercera edat.

El treball remunerat de les dones és afectat pel matrimoni però les responsabilitats maternals tenen una influència substancial. El treball remunerat es redueix dràsticament quan els nens són petits i s'incrementa després, tot i que no torna als nivells d'abans de tenir nens.

Encara que el matrimoni té un impacte menor en el treball remunerat de la dona, s'incrementa substancialment el temps dedicat a les feines de la llar, que augmenten quan es tenen fills. Un cop els fills es fan grans el temps de feina de la llar baixa però no torna als nivells anteriors a tenir fills.

El quart estudi ens dona una visió del ús del temps a l'Europa de l'Est i Central a la primera meitat dels anys vuitanta. Aquests països tenen una llarga tradició d'estudis sobre el temps. La participació de la dona en el mercat de treball es dona per descomptat, a l'igual que la de l'home. Però, les dones fan menys hores extres, aprofiten l'oportunitat de reduir les hores de feina més sovint que els homes i romanen a la casa més sovint quan els nens estan malalts.

WORKING CONDITIONS IN ATYPICAL WORK

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001)

Paraules clau: treball temps parcial, auto-ocupació

Àmbit: UE

Tenint en compte característiques estructurals (sector, ocupació i grandària de la companyia) i individuals (edat i sexe), els diferents perfils de treballadors en una feina atípica poden ser caracteritzats com a:

Ocupació no-permanent

Els treballadors amb contractes no-permanents tendeixen a ser joves i ocupats en àrees com la construcció, l'agricultura, sectors de l'estat social (educació, salut i treball social) i ocupacions elementals. Tenen menys autonomia i control sobre el temps de treball que els treballadors amb contracte permanent i normalment estan ocupats en treballs de baixa qualificació.

Treball d'agència temporal

Aquests treballadors normalment són més homes que dones (a excepció dels països nòrdics). Normalment són joves, però la taxa d'edat s'està incrementant. Principalment es troben a la indústria (altra vegada els països nòrdics són una excepció) però actualment els treballadors contractats a través d'una agència de treball temporal a la indústria cada vegada són menys. La relació triangular entre l'agència, el treballador i l'empresa sembla implicar un elevat element de risc respecte a les condicions de treball.

Treball a temps parcial

La majoria dels treballadors a temps parcial són dones. Tenen unes condicions de l'entorn físic molt més favorable que els treballadors no-permanents. Tot i que són menys propensos a treballar hores no especificades que els treballadors a temps complet, tenen menys control sobre el seu temps de treball. Els treballadors a temps parcial tendeixen a treballar en posicions inferiors i rebre menys formació. Es concentren en professions de vendes i serveis (però no en posició de manager), i també tendeixen a treballar en el sector social, així com en el catering. No tendeixen a treballar en la construcció.

Auto-ocupació

El treballador auto-empleat normalment és home, gran i treballa en condicions ergonòmicament desfavorables. Tendeixen a treballar amb un horari atípic, però no a torns. En general tenen més control sobre el temps i més autonomia, però les tasques són menys flexibles i tenen menys formació. Normalment són mànagers. Principalment es troben en sectors com l'agricultura, serveis i vendes, i catering.

WORKING TIME AND FLEXIBILITY

European Foundation for the Improvement of Living Conditions (2001)

Paraules clau: treball, horari

Àmbit: EU

Un significant nombre de treballadors (20%) treballen més de 45 hores a la setmana i un 16% treballen menys de 30 hores. Existeix una gran disparitat entre els assalariats (36,7 hores) i els autònoms (46,6 hores). Un 18% dels enquestats treballen a temps parcial, però el 32% dels treballadors a temps parcial preferirien treballar més hores. El treball a temps parcial està fortament associat amb les dones (32% de dones i 6% d'homes).

Les tendències del treball flexible, treball nocturn i durant els caps de setmana roman estable. La petita baixada que es va donar al 1995 és causada principalment per la presència de treballadors independents, mentre que en vendes i serveis, s'ha vist un increment.

Els patrons de treball irregular va ser el tema principal de l'estudi de 1995, i un nou indicador va ser introduït en l'estudi del 2000 per analitzar la flexibilitat de l'horari laboral. Els horaris laborals fluctuen diàriament per a un 41% dels treballadors i setmanalment per a un 24%. Pel 19% dels treballadors, la flexibilitat del seu horari laboral no s'adequa amb la seva vida familiar i social.

WORKING TIME PREFERENCES AT DIFERENT PHASES OF LIFE

European Foundation for the Improvement of Living Conditions (1998)

Paraules clau: treball, família

Àmbit: Europa

Gent jove i ocupació:

- Dos terços de la gent jove entre els 15-19 anys i un terç entre els 20-24 es dediquen a l'estudi a temps complet. La transició entre l'escola i el treball és una de les principals preocupacions de la gent jove
- Entre els 20-24 i els 25-29 anys, la gent jove entra en el mercat laboral; les taxes de desocupació són majors en aquestes edats que en qualsevol altra. Aquest és un període de canvis i inseguretats en la vida personal i laboral
- El nombre de gent jove que entra al mercat de treball a Europa ha caigut en els últims anys. La gent jove dedica més anys a estudiar a causa de la seva percepció sobre l'escassetat de feines

Combinant família i treball:

- Actualment, només els homes de mitjana edat (30-44 anys) s'acosten a la plena ocupació
- Quasi el 90% dels homes entre 30-49 anys tenen una feina. La taxa d'ocupació per a les dones de 30-44 anys és molt més baixa, 65%
- En aquest grup d'edat un quart de les dones es dediquen a la família o la llar. Les taxes d'atur són més baixes que per a la gent jove. Aquest és un període on les qüestions relacionades amb combinar el treball i la vida familiar requereixen una gran consideració

Gaudint del benefici del treball:

- La gent en el grup d'edat dels 45-54 anys encara treballen; més del 80% dels homes i al voltant del 60% de les dones treballen; estan en el punt àlgid de la seva carrera professional
- El risc d'atur és baix comparat amb altres grups d'edat; la inversió en l'educació i en la vida laboral donen els seus resultats: aquest també és un període on les qüestions sobre les pensions sorgeix

Preparant-se per la vida després del treball:

- Una de cada quatre persones entre els 55 i els 59 anys està retirada (per als homes, un de cada cinc); després dels 60 la taxa d'ocupació baixa d'una forma notable; per als homes de 60-64 anys la taxa supera el 26% i per a les dones és només del 10%; quasi bé el 68% dels homes i el 65% de les dones estan retirats.

Legislació

– Prestacions familiars per fills a càrrec. Llei 26/1990.

Assignacions econòmiques. Sostre d'ingressos familiars de 1.288.653 pessetes (any 2001). La quantia del sostre s'incrementa en un 15% per cada fill a càrrec, a partir del segon.

- a) La prestació bàsica per fill menor de 18 anys és de 48.420/any (2000), sense invalidesa
- b) Les prestacions per fills amb invalidesa, majors a menors de 18 anys: (sense sostre d'ingressos)
 - Els menors d'edat afectats en un 33% (igual o superior) tenen prestació de 96.780 pessetes anuals
 - Els majors d'edat afectats en un 65% (igual o superior) tenen una assignació de 487.980 pessetes anuals
 - Els majors d'edat afectats en un 75% (igual o superior) amb necessitat de persona per realitzar actes vitals, tenen una assignació de 732.000 pessetes anuals

– Ajuts per a famílies amb fills menors de 3 anys. Ordre 14 d'abril de 1999. Govern de la Generalitat.

Famílies amb infants entre 2 i 3 anys amb ingressos inferiors a 2.400.000 ptes. Ajut de 55.000 pta./any/infant.

Modificat al 2000 amb l'Ordre d'ajuts per a famílies amb infants menors de 3 anys amb ingressos inferiors als 3.500.000 ptes. Ajut de 60.000/any/infant. Any 2001 l'ajut era de 62.500 ptes./any/infant.

– Protecció a les famílies nombroses. Llei 25/1971 de 19 de juny.

El nucli familiar serà objecte d'especial protecció, la llei el regula: família nombrosa és la constituïda pel cap de família, el seu cònjuge i quatre fills o més, fins als 21 anys (o 25 si estudien), o només tres fills quan un d'ells sigui «subnormal, minusvàlid o incapacitado para trabajar».

Modificació del concepte de família nombrosa a la disposició addicional tretzena de la Llei 21/1986 de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per al 1987. La defineix com aquella amb només dos fills, quant tots dos siguin invàlids o incapacitats per treballar.

Nova modificació a la disposició final quarta de la Llei 42/1994 de 30 de desembre, de Mesures fiscals, administratives i d'ordre social desenvolupada per Reial decret 1801/1995, de 3 de novembre. De caràcter general. Tres és el mínim de fills per a la consideració legal de família nombrosa, sense modificar el que fa referència als fills discapacitats.

Aquesta omissió es corregeix a la Llei 8/1998 de 14 d'abril, desenvolupada per Reial decret 6/1999, de 8 de gener. Es considera família nombrosa la que té dos fills, quan almenys un d'ells és discapacitat.

L'establiment d'una prestació per fills a càrrec i una altra per naixement del tercer fill i ulteriors és gestionat per la Seguretat Social a partir del Reial Decret-Llei 1/2000 de 14 de gener, i Reial decret 1368/2000, de 19 de juliol.

Prestacions:

- a) Accés preferent per a l'adquisició d'habitatges de protecció oficial
- b) Reduccions en el preu del transport interurbà, transport marítim i aeri en empreses públiques
- c) Reducció 50% del pagament de taxes per matrícula universitària o exempció total, segons categoria
- d) Preferència en accés a centres d'ensenyament públics
- e) Reducció 50% en l'impost de matriculació de vehicles amb 5 o més places (efectes a partir de primer de gener de 2001)
- f) Desgravacions fiscals contemplades a la Llei 40/1998 de reforma de l'IRPF de 9 de desembre
- g) Prestacions de la Seguretat Social contemplades al Reial Decret-Llei 1/2000, de 14 de gener

– **Millora de la protecció familiar de la Seguretat Social.** Projecte de Llei de La conciliació de la vida familiar i laboral. Reial Decret-Llei 1/2000 (14 de Gener).

Modificat parcialment amb Reial Decret-Llei 1.251/2001 (16 novembre) per regular les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs

Modificat parcialment amb el Reial Decret-Llei 1.368/2000 (19 de juliol). Regula:

- a) Prestació econòmica per naixement de tercer fill o successius.

Prestació econòmica de pagament únic. 75.000 pessetes per cada fill nascut a partir del tercer.

Sostre per a poder rebre la prestació igual que prestacions per fill a càrrec (1.288.653 pessetes). S'incrementa la quantia en 15% per cada fill a càrrec.

Compatible amb prestacions per fills a càrrec, part múltiple i pensió d'orfandat.

- b) Prestació econòmica per part múltiple (a partir de la bessonada)

Prestació econòmica de pagament únic. No està sotmesa a condició de recursos;

Bessonada; 288.420 pessetes 2001 (quatre vegades el Salari Mínim Interprofessional)

Trigèmins; 576.980 pessetes (vuit vegades SMI)

Quadrigèmins a més fills; 865.440

Compatible amb prestació per naixement de tercer fill o successius, subsidi especial de maternitat per part múltiple, subsidis familiars i amb la pensió d'orfandat

- c) Prestació no econòmica per fills a càrrec.

Se'n poden beneficiar tots els treballadors per compte d'altri que estan inclosos dins l'àmbit d'aplicació de la Seguretat Social, que estiguin gaudint d'un període d'excedència laboral per tenir cura d'un fill petit.

Excedència de durada no superior als tres anys, comptats des de la data de naixement: Primer any d'excedència com a període de cotització efectiva (amb certa limitació a altres prestacions de la Seguretat Social)

d) Reducció de les cotitzacions empresarials per interinitat.

En cas de contractes d'interinitat concertats per tal de substituir treballadors en situació d'excedència laboral per a tenir cura d'un fill petit, sempre que aquests contractes se celebrin amb beneficiaris de prestacions per l'atur, que faci més d'un any que són perceptors

– **Regulació de la maternitat a la Seguretat Social.** Llei general de la Seguretat Social 42/1994. Estableix que la maternitat és mereixedora de protecció com a contingència específica diferenciada de la incapacitat laboral temporal. Eleva la quantitat de prestació al 100% de la base de cotització del salari

– **Prestacions econòmiques per maternitat.** Llei 3/1989. Estatut dels treballadors.

Pagament del 100% del sou durant les 16 setmanes que dura la baixa per maternitat i amb la possibilitat de beneficiar-se d'una excedència parental (mare o pare) no remunerada amb una durada màxima de tres anys, durant el primer dels quals hi ha reserva de lloc de treball

– **Regulació per permís parental o maternitat.** Llei 4/1995. Identifica l'excedència per motius de criança de fills a la categoria europea del *parental leave*. Durant el primer any es reserva del lloc de treball, durant el segon i tercer any la reserva del lloc quedaria referida a un lloc de treball equivalent

– **Prevenió de riscos laborals.** Llei 31/1995. Modificat per la Llei 39/1999, capítol III.

Article dedicat a la protecció de la maternitat regulant l'absència del treball amb remuneració per a assistir a serveis sanitaris (atenció prenatal i preparació al part) que sols estigui disponible en horari laboral, i d'altra banda regula el canvi de condicions laborals que es considerin perilloses durant el període d'embaràs i de lactància

– **Mesures urgents de reforma del mercat de treball** Llei 5/2001. L'objectiu és l'increment de l'ocupació, que ha modificat la definició de contracte a temps parcial i l'ha dotat de més flexibilitat. També s'intenta fomentar amb el programa de bonificacions la contractació de dones que han deixat de treballar per tenir un fill. S'estableix una bonificació del 100% durant un any en les quotes de la Seguretat Social, en contractar dones amb atur de llarga durada en els 24 mesos següents al naixement del fill

– **Regulació per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.** Llei 39/1999.

Revisa la regulació del conjunt de llicències laborals espanyoles per motius familiars. També completa la transposició a la legislació espanyola de les directives del Consell Europeu 92/85/CEE, sobre protecció de la maternitat, i 96/34/CEE sobre la llicència parental. Modifica una sèrie de normes de diferents articles de lleis com l'Estatut dels Treballadors.

Principals canvis:

a) Durant l'embaràs i la lactància, s'estableix una nova llicència remunerada per la Seguretat Social, per a completar la protecció establerta per la Llei de riscos laborals de 1995

- b) Millora de les garanties jurídiques de protecció a l'ocupació de les mares o persones usuàries d'aquesta llicència, establint la nul·litat dels acomiadaments i les extincions de contracte la causa de les quals es trobi en la maternitat
- c) Les mares poden optar per transferir al pare –si tots dos treballen i compleixen els requisits d'afiliació a la Seguretat Social– fins a 10 de les seves 16 setmanes de llicència maternal remunerada, i les poden usar tots dos simultàniament
- d) S'amplia la llicència remunerada per maternitat en 2 setmanes més per cada fill, en cas de part múltiple
- e) S'equipara al supòsit de naixement d'adopció o l'acolliment de menors de 6 anys (o majors de 6 anys amb dificultats especials)
- f) Dret individual a excedència màxima d'un any o a reducció horària no remunerades per atendre la cura de familiars que no es puguin valer per si mateixos per raó d'edat, accident o malaltia
- g) S'estableix que correspon al treballador, dins la seva jornada ordinària, la concreció horària de permís de lactància i de la reducció horària per guarda de fills o familiars
- h) No introdueix cap millora econòmica

– Recomanació del Consell Europeu sobre atenció infantil. (92/241/CEE).

Promou una concepció més global i integradora de les polítiques d'atenció infantil de la Unió Europea. L'objectiu és assolir una taxa d'ocupació superior al 70% i superior al 60% per a les dones al conjunt de la Unió Europea. A través d'aquest pronunciament, el Consell Europeu recomana als governs, agents socials i altres organitzacions, que prenguin iniciatives amb l'objectiu de facultar a mares i pares per a conciliar les seves vides laborals i la criança dels seus fills en les àrees:

- a) Serveis d'atenció infantil
- b) Llicències laborals per atendre la criança dels fills
- c) Entorn i organització familiar que respongui millor a les necessitats dels treballadors amb fills petits o familiars depenents a càrrec
- d) Major participació dels homes en la criança dels fills i en les tasques d'atenció familiar, i en l'ús de les mesures de flexibilitat laboral per motius familiars

– Reforma de l'IRPF de 1998. Llei 40/1998, de 9 de desembre. Desgravacions fiscals a l'impost de la renda de les persones físiques.

S'estableix una porció de renda exempta de tributació anomenada «mínim personal familiar», que és el resultat de sumar a la desgravació personal normal de 550.000 ptes., 200.000 ptes. pel primer i segon fill solter menor de 25 anys (300.000 ptes. si és el tercer fill o posteriors) i, quan sigui el cas, 50.000 ptes. addicionals per cada fill de menys de tres anys o 25.000 ptes. si té de 3 a 16 anys.

A Catalunya, el Govern de la Generalitat ha usat la capacitat normativa que li atorga la Llei 14/1996 (30 de desembre) per incorporar una deducció addicional sobre la quota de 50.000 pta. per naixement d'un fill a partir del segon.

3. Bibliografía general

- Abella Mestaza, M.^a J. i García Viña, J. (1996), "Los permisos de matrimonio y Mudanza", *Tribuna Societat*, núm. 65, maig.
- AEDIPE (1995), *Flexibilidad en el trabajo: Estrategias y prácticas en Europa. Cómo organizar el trabajo de forma flexible*, Barcelona, AEDIPE-Gestión 2000.
- Aguinaga, J. i Comas, D. (1997), *Cambios de hábito en el uso del tiempo*, Madrid, MTSS.
- Ajuntament de Barcelona (?), "Acuerdo de condiciones laborales del personal funcionario".
- Albarracín, J. i Montes, P. (1993), «El debate sobre el reparto del empleo», en *Viento Sur*, núm. 12.
- Alberdi, I.; Flaquer, L. i Iglesias de Ussel, J. (1994), *Parejas y matrimonios: actitudes, comportamientos y experiencias*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.
- ALEF, S. A. (1992), *El absentismo laboral de la mujer estereotipo cultural o realidad cuantificable*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Almansa Pastor, J. M. (1983), *Derecho de la Seguridad Social*, Madrid, Tecnos.
- Alonso García, B. i Ruiz Navarro, J. L. (1999), *Manual práctico de la Seguridad Social*, Madrid, Civitas.
- Alonso Olea, M. (1995), «Derecho de la mujer embarazada, versión comunitaria europea», Madrid, *Anales de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación*, núm. 25.
- Alonso Olea, M. i Tortuero Plaza, J. L. (1998), *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas.
- Álvarez de Miranda i Torres, J. M. (1981), "La protección familiar en el Derecho de la Seguridad Social", *Revista Seguridad Social*, núm. 9.
- Álvarez García (1998), *La tributación de la familia en el Impuesto sobre la renta de las personas físicas en España (1978-1998)*, Asturias, Universidad de Oviedo.
- Alvaro Page, M. (1996), *Los usos del tiempo como indicadores de las discriminaciones entre los géneros*, Madrid, Instituto de la Mujer, Colección Estudios, núm. 46.
- Amorevole, R., Colombo, G. i Grisendi, A. (1996), *La banca del tempo*, Milán, Franco Angeli.
- Andrés, L. (1996), *El tiempo de trabajo como medio de creación de empleo en un escenario de paro involuntario y salarios-tiempo de eficiencia*, Treball de recerca, Bellaterra, UAB/Departament d'Economia Aplicada.
- Anisi, D. (1997), «La reducción de la jornada de trabajo: una evaluación teórica», *Economik Gerizan*.
- Anxo, D. (1992), «Temps de travail: L'expérience suédoise», *Futuribles* (Número especial Temps de Travail), maig-juny 1992.
- Arpal, J. (1997), «Regularidades temporales y vida cotidiana», en d.a. (1997), *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo* (Conferència Internacional de San Sebastián), Vi-

- toria, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- Associació Salut i Família (1999), "Conferencia europea (1-2 juliol de 1999: Barcelona), Propuestas y experiencias de conciliación de la vida familiar y laboral", Barcelona.
- Aymard, M. Grignon, A. Sabban, F., *Le temps de manger. Alimentation, emploi du temps et rythmes sociaux*, Paris, Ed. de la Maison de Sciences de l'Homme, (pp. 1 -41 «Á la recherche du temps social»).
- Aznar, G. (1994), "Trabajar menos para trabajar todos", Madrid, HOAC.
- Balbo, L. (1978), «La doppia presenza», *Inchiesta*, núm. 32.
- Balbo, L. (1986), «I processi della riproduzione: cultura del bisogni e nuovi diritti quotidiani», a Bimbi, F. i Capecchi, V., *Strutture e strategie della vita quotidiana*, Milano, Franco Angeli.
- Balbo, L. (1991), *Tempi di vita*, Milán, Feltrinelli.
- Balbo, L. (1991), «Una ley para las horas futuras», *Mientras tanto*, núm. 42.
- Ballarín, P. (ed) (1992), *Desde las mujeres. Modelos educativos: ¿coeducar/ segregar?*, Catálogo Feminae, Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada.
- Barceló, A. i Colom, A. (1996), «Sobre reducció de la jornada de treball i lluita contra el paró», *Mientras Tanto*, núm. 66.
- Belloni, M. C. (1986), «La struttura del tempo quotidiano», a Bimbi, F. i Capecchi, V., *Strutture e strategie della vita quotidiana*, Milà, Franco Angeli.
- Belloni, M. C. (1995), «Il tempo quotidiano in Italia. La Struttura del tempo quotidiano tra normalizzazione sociale e scelte soggettive», *Polis*, núm. 3.
- Belloni, M. C. (1994), «Che cose il tempo libero», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56, (pp.17-32).
- Belloni, M. C. (1984), *Il tempo della città Milano*. Franco Angeli.
- Belloni, M. C. (1994-95), «A Woman Friendly City. Policies Concerning the Organisation of Time in Italian Cities», Paper presentat al European Forum, European University Institute.
- Benner, A. i Benedetto, G. (1993), *The Non-Profit Sector in the Mixed Economy*, Ann Arbor, University of Michigan Press.
- Bergamaschi, M. (1997), *Questione di Ore*, Pisa, B.F.S.
- Beriáin, J. (1997), «El triunfo del tiempo (representaciones culturales de temporalidades sociales)», Madrid, *Política i Sociedad*, núm. 25. (pp. 101 -118).
- Bertaux, D. (1983), «Vie quotidienne ou modes de vie?», *Revue Suisse de Sociologie*, núm. 1, pp. 67-84.
- Bhir, A. (1993), «Pactos por el empleo: una doble explotación de los trabajadores», *Viento Sur*, núm. 10. pp. 107-111.
- Bimbi, F. (1985), «Le dimensioni concettuali della doppia presenza», a Bimbi, F.; Pristering, F., *Profili Sovrapposti, La doppia presenza delle donne in un'area a economia diffusa*, Milà, Franco Angeli.
- Bimbi (1994-95), «Measurement, Quality and Social Changes in Reproduction Time: the Two-fold Presence of Woman and Gift Economy», Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- Bimbi, F. (1995), «Metafore di genere tra lavoro non pagato e lavoro pagato. Il tempo nei rapporti sociali di sesso», en *Polis*, núm. 3.
- Bimbi, F. (1997), «Interprétation de la vie, politiques des temps sociaux, citoyenneté des femmes», Université de Genève, Département de Science Politique, Séminaire du Diplôme d'Études Supérieures en Science Politique, pp. 1-10.
- Bimbi, F. (1996), «Il tempo della vita, un tempo da condividere», Jornades Ajuntament de Barcelona, maig de 1996.
- Bofill, A.; Dumenjó, R. M.; Segura, I. (1998), *Las mujeres y la ciudad*, Barcelona, Fundació M.^a A. Capmany.
- Boisard, P. (1997), «Partage du travail: les pièges d'une idée simple», a VVAA., *Le travail, quel avenir?*, Paris, Gallimard, pp. 161-174.

- Bonfiglioli, S. (ed.), "Tempi della natura e tempi della storia nel progetto urbano".
- Bonfiglioli, S. (1995), «Il piano regolatore degli orari urbani», *Urbanistica*, núm. 103, pp. 46-65.
- Bonfiglioli, S. (1997), «Urban Time Policies in Italy: an Overview of Time-Oriented Research», *Transfer*, vol. 3, núm. 4.
- Borghi, V. i La Rosa, M. (1995), «Tempo, lavoro e precessi di globalizzazione. Alcune considerazioni introduttive», a Borghi, V. i La Rosa, M. K., Tempo di lavoro, tempo di vita, Monogràfic de *Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- Botella Giménez, A. (1996), «La protección laboral de la familia», Universidad de Jaén.
- Boulin, J. Y.; Certe, G. i Tadidéi, D. (1992), «Le temps de travail: une mutation majeure. Une introduction générale», a *Futuribles* (Número especial Temps de Travail), maig-juny, 1992.
- Boulin, J. Y. (1992), «Les politiques du temps de travail en France: la perte du sens», a *Futuribles* (Número especial Temps de Travail), maig-juny, 1992.
- Boulin, J. Y. (1992), «L'organisation sociale du temps», a *Futuribles* (Número especial Temps de Travail), maig-juny, 1992.
- Boulin, J. Y. i Certe, G. (1998), «Les politiques du temps de travail en Europe», a *Futuribles*, núm. 237 (pp.5-16).
- Boulin, J. Y.; Lallement, M.; Lefèvre, G. i Silvepa, R. (1998), «Temps de travail et modes de vie. Quelques resultats d'une enquete empirique», a *Futuribles*, núm. 237 (pp. 73- 80)
- Boulin, J. Y. (1997), «From Working Time to City Time: the Case for a Single Approach to Time Policies», *Transfer*, núm. 4.
- Bourdieu, P. (1963), «La societé traditionnelle», a *Sociologie du Travail*, vol 5. pp. 24-44.
- Bourdieu, P., *Meditaciones pascalianas*, Barcelona, Anagrama.
- Brullet, C. (2000), «El debat sobre la conciliació ocupació-família en el marc de la Unió Europea», *Revista Catalana de Sociologia*, núm. 12, 2000.
- Campo, Salustiano del (1991), «La nueva familia española», Madrid.
- Capella, J. R. (1993), «El tiempo del progreso», a *Los ciudadanos siervos*, Madrid, Trotta. pp. 13-32.
- Carrasco, C. (1997), «Cuidar y producir», A *Té* pp. 18-19.
- Carrasco, C. (1996), «Un mundo también para nosotras», a *Mientras Tanto*, núm. 66.
- Carrasco, C.; Borderías, C. i Alemany, C. (1994), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona-Madrid, FUHEM-ICARIA.
- Castells, Manuel i Ortiz, L. P. (1992), *Análisis de las políticas de vejez en España en el contexto europeo*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Servicios Sociales.
- Castells, M. (1997), *La era de la información*, Madrid, Alianza, vol 1. (pp. 463-504).
- Castoriadis, C. (1990), «Tiempo y creación», a *El mundo fragmentado*. Motevideo, Altamira.
- Cebrián López i Jimeno Serrano (1998), «Situación familiar y situación laboral determinantes de la actividad laboral de cónyuges e hijos», *Papeles de Economía Española*, núm. 77.
- Centro de estudios del menor y la familia (1995), «Reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres en el cuidado y la educación de los más pequeños», Área de Primera Infancia del Centro de Estudios del Menor y la Familia, *Materiales de Trabajo, Infancia y Familia*, núm. 27.
- Ceres (1998), *La reducción de los horarios y tiempos de trabajo*, Barcelona, CONC, Col·lecció «Estudis», núm. 6.
- CES (2000), «Protección Social de las Mujeres», *Colección Informes*, núm. 4.
- CESB (?), «Reducció del temps de treball». Documents.
- CIS/IMSERSO (1994), «Ayuda informar a las personas mayores», Estudio núm. 2.117.
- Cipolla, C. i Furlotti, R. (1996), «Conessioni temporali. I ritmi della compatibilità», a Borghi, V. i La Rosa, M. K., Tempo di lavoro, tempo di vita, Monogràfic de *Sociologia del Lavoro*, núm. 58.

- CIRD (1998), «La ciutat que les dones volem», a *L'informatiu dona*, núm. 21 (juny).
- CIRD (1997), «Les dones i el medi urbà», a *L'informatiu dona*, núm. 18, (gener-abril).
- Colectivo IOE (1996), *Tiempo social contra reloj, Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Consejo Económico y Social (1996), *El trabajo a tiempo parcial*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Cordoni, E. (1997), «Las mujeres cambian los tiempos», a *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 2, pp. 221-237.
- Cortés Alcalá, L. (2000), «El papel de la familia en los procesos de exclusión social», a *Proyecto*, núm. 36, pp. 88-90.
- Cortese, A. (1995), «Dimensioni temporali della disoccupazione e traiettorie di diseguaglianza sociale», a Borghi, V. i La Rosa, M. K., *Tempo di lavoro, tempo di vita*, Monogràfic de *Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- Costantopoulou, C., «La gestión social du temps libre», a Mercure, D. i Wallemacq, A. (ed.) (1988), *Les temps sociaux*, Paris, De Boeck.
- d.a. (1992), «Reordenación y reducción del tiempo de trabajo» (Monogràfic), a *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16.
- d.a. (1994), *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Alzira, Germania.
- d.a. (1995), «El futuro del trabajo», (Monogràfic), a *Mientras Tanto*, núm. 60.
- d.a. (1996), «El reparto del tiempo de trabajo», (Monogràfic), a *Ekonomiaz*, núm. 34.
- d.a. (1997): «Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo», (Conferencia Internacional de San Sebastián), Vitoria, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- d.a. (1997), *Le travail, quel avenir?*, Paris, Gallimard.
- d.a. (1998), *Transfer*, vol 4, núm. 4 (hivern).
- d.a. (1998), *Futuribles*, núm. 237.
- d.a. (1998), *Inchiesta*, núm. 121.
- d.a. (1998), *El libro de las 35 horas*, Barcelona, El Viejo Topo.
- d.a. (?), «Sharing Work. An option for European Employment System and Welfare?», Research Programme Promoting the Best Practices of Work-Sharing in European Union.
- d.a. (1990), «Le donne cambiano i tempi», PC 1.
- d.a. (1995), «Tiempo y espacio en la vida de las mujeres», (Monogràfic), *Mujeres*, núm. 19.
- d.a. (1998), *Propuestas de medidas legales facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y familiar*, Barcelona, Ajuntament.
- d.a. (1995), «Política y sociedad», núm. 19, 1995, (Monogràfic sobre treball no remunerat).
- d.a. (1995), «Territorial Excellence-Time and Quality in the Cities», *Transfer*, núm. 4.
- d.a. (1999), Ponències. I Congrés de les dones de Barcelona (15-16 de gener), Barcelona, Consell de les Dones de Barcelona.
- Dalla Costa, G. F. (1994), «I tempi dello sviluppo: Il lavoro domestico come variabile di aggiustamento», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56, (pp. 231-244)
- Dancausa Treviño, C. (1999), «Propuestas para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar», Santander, agost 1999.
- Dederichs, E. i Kohler, E. (1991), «Part-time Work in the European Community. Laws and Regulations», Brussel·les, EFILWC.
- Dederichs, E. i Kohler, E. (1993), «Part-time Work in the European Community. The Economic and Social Dimension», Brussel·les, EFILWC.
- de la Villa Gil, E. i López Cumbre, L. (1999), «Adaptación de la legislación española a la Directiva 96134/CE sobre permiso parental», a *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 0, pp. 41-69.
- Delgado, M. i Castro Martín, T. (1998), «Encuesta de fecundidad y familia (FFS)», Centro de Investigaciones Sociológicas de Madrid.

- Departamento de Ciencia Política, Universidad del País Vasco (1996), "Resultados del Eus-kobarómetro de diciembre de 1995", Bilbao, Dpto. de Ciencia Política de la Universidad del País Vasco (mimeo).
- Díez Nicolás, J. (1997), *La estructura de los hogares españoles*, Madrid, Síntesis.
- Dubois, J. (1988), «Le travail, expression du mode de société», a d.a., *Travail et emploi*, París, ESF.
- Dumazedier, J. (1988), «Réflexions finales», a *Revolution culturelle du temps libre*, Paris, Meridiens Klincksieck.
- Durán, M.^a Ángeles (1987), *De puertas adentro*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Durán, M.^a Ángeles (1986), *La jornada interminable*, Madrid.
- Durán, M.^a Ángeles (1999), "Tendencias en el coste de la parentalidad en Europa", a *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 0, pp. 147-167.
- Durkheim, E. (1987), *Les formes elementals de la vida religiosa*, Edicions 62
- Échange et Projets. (1980), *La révolution du temps choisi*, París, Albin Michel.
- Elchardus, M.; Glorieux, I. (1988), «Signification du temps et temps de la signification», a Mercure, D.; Wallemacq, a *Temps sociaux et vie quotidienne*, París, De Boeck.
- Elchardus, M., «The Rediscovery of Chronos: the New Role of Time in Sociological Theory», a *Internacional Sociology*, vol. 3, núm. 1.
- Edquist, CH. (1992), *Technological and Organizational Innovations. Productivity and Employment*, Ginebra, Internacional Labor Organization (OIT).
- Elbaum, M. (1997), «La réduction du temps de travail: un avenir á quelles conditions?», a d.a., *Le travail, quel avenir?*, Paris, Gallimard, pp. 175-212.
- Ernesti, G. i Ischia, U. (1995), «Osservare la società», a *Urbanistica*, núm. 104.
- Escudero Rodríguez, R. i Mercader Uguina, J. (1995), "Nueva regulación de la excedencia por razón de cuidado de hijo". RL, núm. 11.
- Fernández Cordón, J. A. i Tobio Soler, C. (1999), *Las familias monoparentales en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Fernández Urrutia, A. (1999), *Las prestaciones económicas de incapacidad temporal y maternidad*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Ferraro, G. (1988), «Qualche lettura e qualche riflessione sui tempo (e sullo spazio)», a *Archivio di studi urbani e regionali*, núm. 32, págs. 3-61.
- Flaquer, Ll. (coord.) (2002), *Informe sobre la situació de la família a Catalunya: un intent de diagnòstic*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social.
- Flaquer, L. (1990), «La familia española: cambio y perspectivas», a S. Giner (Comp), *España, Sociedad y Política*, Madrid, Espasa-Calpe, pp. 509-549.
- Fontana, R. (1994), «Il lavoro a turni como modello temporale prossimo venturo», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56, (pp. 200-208)
- Freeman, Ch. i Soete, L. (1996), *Cambio tecnológico y empleo. Una estrategia para el siglo XXI*, Madrid, Fundación Universidad-Empresa.
- Friedson, P. (1992), «Le temps de travail, enjeu de luttes sociales», a *Futuribles* (Número especial *Temps de Travail*), maig-juny, 1992.
- Fundación 1º de Mayo (1996), "Nuevas cualificaciones para nuevos empleos y nuevas formas de trabajo", (Seminario Robregordo), Madrid, Fundación 1º de Mayo.
- García Calavia, M. A. i Santos, A. (eds.) (1998), *El reparto del trabajo*, València, Germania, vol. I.
- García Calavia, M. A. i Santos, A. (eds.) (1998): *El reparto del trabajo*, València: Germania, vol. II.
- García Murcia, J. (2000), «La ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», Justicia Laboral, Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Lex Nova*, febrer.
- García Viña, J. i Rivas Vallejo, M. P. (1996), *Las prestaciones de supervivencia en el Sistema de la Seguridad Social*, Barcelona, Cedecs.

- Gasparini, G. (1994), «La trasformazione di quadri temporali nella società contemporanea: riflessi sul tempo di lavoro», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56, (pp. 33-53).
- Gasparini, G. (1985), *Tempo e orario di lavoro. Il dibattito in Francia*, Roma, Ed. Lavoro.
- Gasparini, G. (1998), *La dimensione sociale del tempo*, Milà, Franco Angeli
- Gaullier, X. (1997), «La pluractivité à tout âge», a d.a., *Le travail, quel avenir?* Paris, Gallimard, pp. 243-279.
- Gershuny, J. (1994), *Changing Times*, Oxford, Oxford University Press.
- Gershuny, J. (1994-95), «Gender Convergence and Public Regulation», Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- Gershuny, J. (1992), «La répartition du temps dans les sociétés post-industrielles», a *Futuribles*, (Numero especial Temps de Travail), maig-juny 1992.
- Gershuny, J. (1986), «Nuevas formas de trabajo y de actividad: estilo de vida, estructura económica y utilización del tiempo», a *Nuevas formas de trabajo y de actividad*, Actes del col·loqui celebrat a Brusel·les el 25-4-1986, Dublín, Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball.
- Giddens, A. (1979), *Central Problems in Social Theory*, Londres, MacMillan.
- Giddens, A. (1981), *A Contemporary Critic of Historical Materialism*. Londres, MacMillan.
- Giddens, A. (1984), *The Constitution of Society*, Cambridge, Polity Press.
- Giddens, A. (1993), *Las consecuencias de la Modernidad*, Madrid, Alianza.
- Gobierno Vasco (1997), *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*, Bilbao, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- González Ortiz, D. (2000), «Constitución, cargas familiares e Imposición personal sobre la renta», REDF, núm. 105.
- Gorelli Hernández, J. (1997), *La Protección por Maternidad: análisis normativo en derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Gorelli Hernández, J. (1999), «La reciente Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *Relaciones Laborales*, núm. 22.
- Gorz, A. (1995), *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema.
- Gorz, A. (1997), «Salir de la sociedad salarial», a Recio, A.; Offe, C. i Gorz, A., *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Alzira, Germania.
- Gorz, A. (1999), *Misericordias del presente, riqueza de lo posible*, Barcelona, Paidós.
- Grossin, W. (1984), «Temps de travail et temps libre», a *Revue Française des Affaires Sociales*, 38, 2, pp 9-20.
- Grup d'estudis sociològics sobre la vida quotidiana i el treball (QUIT) (1997), «Transformaciones en el trabajo y bienestar social», (Investigación financiada por DGICYT, PB89-0317), Bellaterra (en premsa).
- Guerra, E. (1988), «El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro», *Sociología del Trabajo*, núm. 3.
- Guetz, F. i Vint, G. (1997), *Le temps de travail, cent ans d'histoire conflictuelle*, Syros, París.
- Hakim, C. (1994-95), «Working Time in Britain: Non-Regulation and Laissez-faire Policies», Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- Harvey, D. (1992), «Money, Time, Space and the City», a *The Urban Experience*, Oxford, Blackwell (pp. 165-200).
- Hassard, J. (1990), *The Sociology of Time*, Londres, MacMillan.
- Hernández Manso, J. (1999), «Absentismo. Qué hacer en la empresa con el absentismo», *Capital Humano*, núm. 118.
- Hernes, H. M. (1987), «L'organizzazione della vita quotidiana e il lavoro di servizio», A Balbo, L., *Time to Care*, Politiche del tempo e diritti quotidiani, Milà, Franco Angeli.
- Herrera Molina, P. M. (1997), «El principio del neto subjetivo y la tribulación de la familia», a *Presente y futuro de la Imposición Directa en España*, Valladolid.

- Hewitt, P. (1993), *About Time: The Revolution in Work and Family Life*, Londres, IPPR/Rivers Oram Press.
- Hinrichs, K., Offe, C. i Wiesensthal, H., «La discusión en torno al tiempo. El tiempo de trabajo en el conflicto político-social e industrial», a Offe, C., *La sociedad del trabajo*, Madrid, Alianza.
- Hirata, H. i Senotier, D. (dirs.) (1996), *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros.
- Hoffmann, R. i Lapeyre, J. (1995), *Le temps de travail en Europe. Organisation et Reduction*, Paris, Syros.
- Huften, O. i Kravaritou, Y. (eds.) (1998), *Gender and the Use of Time*, La Haia, European Forum Series, vol. 3.
- Huften, O. (1997), «La investigación europea sobre Tiempo y Género», a *Revista Internacional de Sociología* (RIS), Tercera Época, núm. 18 (pp. 83-98).
- Iglesias de Ussel, J. (1998), *La familia y el cambio político en España*, Madrid, Tecnos.
- Iglesias de Ussel, J. (1998), «La protección de la familia en España», *Papeles de Economía Española*, núm. 77.
- Iglesias de Ussel, J. (1995), «Trabajo y Familia en España», *Revista Internacional de Sociología*, tercera época, núm. 11, maig-agost.
- Iglesias de Ussel, J. (1987), 'Vivienda y familia', a M. Garrido i E. Gil Calvo (eds.), *Estrategias familiares*, pp. 335-356, Alianza, Madrid.
- Informes Oit (1990), «De la pirámide al pilar de población. Los cambios en la población y la Seguridad Social en Europa».
- INJUVE (2000), «Juventud y entorno familiar».
- Instituto de la mujer, «Cómo orientar a chicas y chicos», Madrid, Cuadernos de educación no sexista.
- Instituto de la mujer, «Educar en relación», Madrid, Cuadernos de educación no sexista. Madrid.
- Instituto de la mujer, (1994), «Familia y reparto de responsabilidades», Madrid.
- Instituto de la mujer, «Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva», Madrid.
- Instituto de la mujer, «Hacia la igualdad laboral entre hombres y mujeres», Madrid.
- Instituto de la mujer (1995), «Igualdad y protección de la mujer en la normativa de la OIT: recopilación actualizada de Convenios y Recomendaciones», Madrid.
- Instituto de la mujer, «La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral», Madrid.
- Instituto de la mujer, «III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», Madrid.
- Instituto vasco de la mujer (1997), «Estrategias de organización familiar», Vitoria.
- Izquierdo, M. J. (1998), *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Jallade, J. P. (1985), *Europa a tiempo parcial*, Madrid, MTSS.
- Jáuregui, R. *La ocupación y la organización del tiempo de trabajo*, Barcelona, CES.
- Jáuregui, R. *El futuro del empleo: el reparto y la reordenación del tiempo de trabajo*, Gobierno vasco, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- Jiménez, E.; Barreiro, F. i Sánchez, J. E. (1998), *Los nuevos yacimientos de Empleo, Barcelona*, Fundació CIREM.
- Kay, T. (1996), «Women's Work and Women's Worth: the Leisure Implication of Women's Changing Employment Patterns», a *Leisure Studies*, Vol. 15, núm. 1, gener. pp. 49-64.
- Lacalle, D., «Notas sobre reparto de empleo en grandes empresas», a *Mientras Tanto*, núm. 66.
- Lafuente, M. J.; Barberá, E.; Sarrió, M., *Mujeres, éxito laboral y apoyo familiar*. Valencia, Promolibro.
- Lallement, M. (1995), «La fine di un tempo? Flessibilità e differenziazione del tempo sociale in

- Francia», a BORGHI, V. i LA ROSA, M. K. Tempo di lavoro, tempo di vita, Monogràfic de *Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- Lampreave, José L. (1985), «El matrimonio y la familia ante el Impuesto personal», *Revista ICADE*, núm. 4.
- Langevin, A. (1994-95), «Fragilité structurelle des calendriers féminins», Paper presentat al European Forum, European University Institute of Florence.
- Laville, J. L. (1992), *Les services de proximité en Europe*, Paris, Syros.
- Lalivé d'Epinay, C. et al. (1982), *Le temps libre*, Lausanne, Pierre-Marcel Favre.
- Lalivé d'Epinay, C. (1992), «Beyond the Antinomy Work vs. Leisure: Stages of a Cultural Mutation in Industrial Societies During the Twentieth Century», a *Society and Leisure*, vol. 14, núm. 2. pp. 433-446.
- Lalivé d'Epinay, C. (1988), «Le temps et l'homme contemporain», a Mercure, D.; Wallemacq, A., *Les temps sociaux*, Paris, De Boeck.
- Lalivé d'Epinay, C. (1983), «La vie quotidienne», A *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXXIV, pp. 13-38.
- Las H. S. i Urry, J. (1994), *Economies of Signs and Space*. Londres, Routledge.
- Leach, E. R. (1984), «Two Essays Concerning the Symbolic Representation of Time», a Leach, E. R., *Rethinking Anthropology*, Londres, University of London.
- Leccardi, C. (1997), «Il pensiero delle donne e il tempo di lavoro. Una critica al paradigma temporale dominante», a Bergamaschi, M. (ed.), *Questione di Ore*, Pisa, B.F.S. (pp. 269-292).
- Leccardi, C. (1994), «Recomporre il tempo: le donne, il tempo, il lavoro» a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56 (pp. 148-145).
- Lehndorff, S., «Soluciones temporales con futuro», a *Mientras Tanto*, núm. 66.
- Lipietz, A. (1996), *La société en sablier, le partage du travail contre le déchiure sociale*, Paris, La Découverte.
- LEWIS, J (1994-95), «Mothers, Wives or Workers? Policy prescriptions for Lone Mother Families in Twentieth Century Britain», Paper presentat al European Forum, European University Institute of Florence.
- López López, M.T. (1996), *La protección social a la familia en España y en los demás Estados miembros de la Unión Europea*. Bilbao, Fundación BBV.
- Lo Vuolo, R. (comp.) (1995), *Contra la exclusión. La propuesta del ingreso ciudadano*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Luis de, P. (1994-95), «L'utilisation du temps comme facteur explicatif du développement des carrières, son effet sur la promotion professionnelle des femmes», Paper presentat al European Forum, European University Institute of Florence.
- Madsen, K (1998), «Working Time Policy and Paid Leave Arrangements: The Danish eExperience», a *Transfer*, vol. 4, núm. 4 (hivern).
- Mandich, G. (1996), «Uso del tempo e tempo vissuto: il ritmi quotidiani della socialità. Alcune considerazioni sulla base di un indagine empirica sugli studenti universitaria», a BORGHI, V. i LA ROSA, M. K., Tempo di lavoro, tempo di vita. Monogràfic de *Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- Marchetti, A. (1997), «Per chi suona la campana. Ricerca esplorativa di storia del tempo del lavoro (1880-1919)», a BERGAMASCHI, M. (ed.), *Questione di Ore*, Pisa, B.F.S. (pp. 17-72).
- Martín Jiménez, R. (2000), «Disposiciones «extravigentes» y otras cuestiones reguladas en la Ley 3911999», *Aranzadi Social*, núm. 20.
- Martín López, Enrique (2000), *Familia y sociedad: una introducción a la sociología de la familia*, Rialp, Madrid.
- Martín López, Enrique (1995), «La redefinición de los papeles sexuales y sus repercusiones sobre la vida familiar», *Sociedad y Utopía*, Revista de Ciencias Sociales, núm. 6.
- Martínez Veiga, U. (1995), *Mujer, trabajo y domicilio*, Barcelona, Icaria.
- Martinotti, G. (1993), «La disuguaglianza del luoghi. Qualità de la vita urbana e nuovo popola-

- zioni urban» a GALLINO, L. (ed.), *Disuguaglianze e Equità in Europa*, Roma-Bari, Editori Laterza, (pp. 112-185)
- Maruani, M. (1994), «Partage du travail, partage du chômage: le travail a temps partiel en Europe», Comunicación en Jornadas GEDISST, Rapports sociaux de sexe et partage du travail, París.
- Meda, D. (1998), *El trabajo*. Barcelona, Gedisa.
- Meil Landwerlin, Gerardo (1999), "Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y vida laboral en España", a *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 10, pp. 11-40.
- Meil Landwerlin, Gerardo (2000), "Cambio familiar y solidaridad familiar en España", a *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 26, pp. 129-154.
- Meil Landwerlin, Gerardo (1997), «El papel de los niños en la redefinición del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española». *Revista Internacional de Sociología*, tercera época, gener- abril.
- Meil Landwerlin, Gerardo (1997), "La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 80.
- Melián González, S. (1998), «El absentismo laboral. Medición, causas y posibles actuaciones desde la empresa», *Capital Humano*, Madrid, Suplemento Empleo.
- Mercure, D. i Wallemaco, A. (ed.) (1988), *Les temps sociaux*, París, De Boeck.
- Mongardini, C. (1998), "La cultura del presente. Tempo e storia nella tarda".
- McRae, S. (1995), *Part-Time Work in the European Union*, Brusel·les, EFILWC.
- Merelli, M.; Ruggerini, M. G. (1997), «Il problema della flessibilità degli orari nelle strutture sociali urbane», a BERGAMASCHI, M. (ed.), *Questione di Ore*, Pisa, B.F.S. (pp. 243-267).
- Michon, F. (1997), «Questions en débat: réorganisation des temps de travail et división sexuée du travail: quels changements», en *Cahiers du Mage*, núm. 2.
- Miguelé, F., «Políticas de empleo y tiempo de trabajo», UAB.
- Miguelé, F. i Torns, T. (1992), *Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona*, 1990. vol. II. Treball, condicions econòmiques i formes de consum, Barcelona, Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana, Diputació de Barcelona.
- Molyneux, M. (1994), «Más allá del debate sobre el trabajo doméstico», a Borderías, C.; Carrasco, C. i Alemany, C., *El trabajo de las mujeres*, Barcelona, Icaria-FUHEM.
- Ministerio de Cultura, Dirección General de Juventud y Promoción Sociocultural (1981), «La familia española en cambio. Elementos preparatorios de un 'Libro Blanco de Familia», Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999), 'Conciliación de la vida familiar y laboral», núm. extraordinario.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1997), 'La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva', Madrid .
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1998), 'Evolución y extensión el servicio de ayuda a domicilio en España', Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1999), «Las personas mayores en España: perfiles, reciprocidad familiar encuesta a la población de 65 y más años», Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1996), "Teleasistencia domiciliaria: evaluación del programa", Madrid, INSERSO/FEMP.
- Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Servicios Sociales (1991), "La tercera edad en Europa: necesidades y demandas», Madrid.
- Miñambres Puig, César (1999), «La protección social en el proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras" a *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 19, pp. 13-30.
- Molero Manglano, C. (1986), *Reformas, proyectos y antecedentes en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid.

- Molina Navarrete, Cristóbal (2000), "La Ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral: puntos críticos (I)", a *La ley: revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía* (01-03-2000).
- Molina Navarrete, Cristóbal (2000), "La Ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral: puntos críticos (y II)", a *La ley: revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía* (02-03-2000).
- Mothé, D. (1997a), «Le mythe du temps libéré», a VV.AA., *Le travail, quel avenir?*, Paris, Gallimard, pp. 279-299.
- Mothé, D. (1997b), «Temps libre et discrimination socioculturelles» a VV.AA., *Le travail, quel avenir?*, Paris: Gallimard, pp. 299-316.
- Mothé, D. (1998), *L'utopia del tempo libero*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Munford, L., *Técnica y civilización*, Madrid, Alianza.
- Muñoz Arrieta, Olatz (1996), «La problematización del trabajo doméstico familiar», a *Sociología de las relaciones de género*, Madrid (Debate, 18), Instituto de la Mujer, pp. 149-175.
- Muñoz del Bustillo, R. (1997), «La economía de la reducción del tiempo de trabajo», a *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 10.
- Muñoz Molto, F. M. i García García, A. M. (1997), 'La protección de la maternidad frente a los riesgos laborales', *Tribuna Sociedad*, núm. 74.
- Murillo, S., «Entre lo privado y lo doméstico: la autonomía del tiempo», Inédit.
- Naredo, J. M. (1997), «Configuración y crisis del mito del trabajo», a VVAA., *¿Qué Crisis?*, Donosti, Tercera Prensa, Gakoa, pp. 51-74.
- Negt, O. (1998), *Tempo e lavoro*, Roma, Ed. Lavoro.
- Norvez, A (1994-95), "Hommes et femmes face au partage du temps: quel enjeu démographique pour L'Europe?", Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- Nova Melle, P. (1996), «El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 9. Madrid, Serv. Publicaciones UCM.
- Nowotny, H. (1993), *Tempo privato. Origine e struttura del concetto di tempo*, Bolonia, Il Mulino.
- Nowotny, H. (1994), «L'esperienza del tempo tra modernità e postmodernità: la dimensione temporale del media», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56 (pp. 54-62)
- Nowotny, H. (1987), «Il tempo: usi pubblici e usi privati», a Balbo, L., *Time to Care*, Politiche del tempo e diritti quotidiani. Milà, Franco Angeli.
- Nuño Gómez, Laura (Coord.) (1998), *Mujeres: de lo privado a lo público*, Madrid, Tecnos.
- OCDE (1993), The OECD Response, Interim Report by the Secretary General on Employment/Unemployment, Paris, OCDE.
- OCDE (1996), Employment Outlook 1996, Paris, OCDE.
- OFFE, C. (1992), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza.
- OIT (1997), 'La protección por maternidad en el trabajo', Conferencia Internacional del Trabajo, OIT.
- O'Shea, Covadonga (1999), *La armonía vital: una reivindicación de la familia*, Instituto Vasco de la Mujer
- Paci, M. (1994), «Tempo, occupazione e benessere», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56 (pp. 9-16)
- Palao Taboada, C. (1989), "La unidad familiar ante el Tribunal Constitucional", *La Ley*, 1989, Núm. 2139.
- Palidda, R. (1994), «Vincoli e risorse temporali di giovani disoccupati e occupati meridionali» a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56 (pp. 209-230)
- Palomeque López, M. C. (1990), "Orígenes de la regulación del trabajo femenino en España: la Ley de 13 de marzo de 1990", *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, núm. 1-2, 1975-76.

- Pascual Allén, Carmen (1999), 'Comentarios a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de las personas trabajadoras', (BOE de 6 de noviembre), Información Laboral, *lex Nova*, núm. 26.
- Pedrajas Morena, A. (1983), *La excedencia laboral y funcionarial*. Madrid. Montecorvo.
- Peltola, P. (1998), «Working Time Reduction in Finland», a *Transfer*, vol. 4. núm. 4 (hivern).
- Perulli, A. (1994), «La crisi del tempo risorsa: una lettura del rapporto tra tempo occupato e tempo libero», a *Sociologia de Llavoro*, núm. 56 (pp 19-147).
- Perulli, A. (1996), *Il tempo da oggetto a risorsa*, Milà, Franco Angeli.
- Philpott, J. (ed.) (1997), *Working for Full Employment*, Londres, Routledge.
- Piazza, M. (1994), «Differenze nei tempi di lavoro», *Il Progetto*, núm. 80.
- Picchio, A. (1994), «El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral», a Borderías, C.; Carrasco, C. i Alemany, C., *El trabajo de las mujeres*, Barcelona, Icaria-FUHEM.
- Plantenga, J. i Dur, R. A. J. (1998), «Working Time and Reduction in the Netherlands-Past Developments and Future Prospects», a *Transfer*, vol. 4, núm. 4 (hivern).
- Prats, M. (1995), *Mujeres, ciudad y tiempo cotidiano: un enfoque cuantitativo del tiempo de las mujeres de 25 a 50 años en Barcelona*, Barcelona, Institut d'Estudis Metropolitans.
- Prats, M. (1997), «Temps i vida quotidiana de les dones de Barcelona», Tesi doctoral, Bellaterra, UAB/Departament de Geografia.
- Prieto, C. (1994), «Tiempo de trabajo y tiempo de vida», en PRIETO, C., *Trabajadores y Condiciones de Trabajo*, Madrid, HOAC.
- Pronovost, G. (1996), *Sociologie du Temps*, Paris, De Boeck.
- Pronovost, G. (1998), «The Sociology of Leisure» (Monogràfic) *Current Sociology*, vol. 46 núm. 3 July.
- Pronovost, G. (1989), «The Sociology of Time», Número especial de *Current Sociology*, Sociology Contemporaine, vol 37. núm. 3. hivern 1989, Londres, Sage.
- Purdy, D. (1994-95), «Engendering Re-Distribution of Work», Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- Ragone, G. (1996), «La sociologia del tempo libero in Italia: problemi e prospettive», a Borghi, V. i La Rosa, M. K., *Tempo di lavoro, tempo di vita*, Monogràfic de *Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- Ramos Torre, R. (1990), «Cronos dividido», Madrid, Instituto de la Mujer.
- Ramos Torre, R. (ed.) (1992), *Tiempo y sociedad*, Madrid, CIS, Col·lecció Monografías, núm. 129.
- Ramos Torre, R. (1997), «La ciencia social en busca del tiempo», a *Revista Internacional de Sociologia* (RIS), Tercera Época, núm. 18, setembre-desembre 1997), (pp.11-37)
- Rampazi, M. (1994), «Tempo di lavoro/Tempo di vita alla luce del piano Delors», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56, (pp 173-184)
- Randazzo, L. A. «I tempi delle donne, i tempi della città».
- Ravaioli, C.; Agostinelli, M. (1998), *Las 35 horas: el desafío de un nuevo tiempo social*, Barcelona, Federació de Comunicació i Transport de CC.OO. de Catalunya.
- Recio, A. (1997), «Reparto del empleo y del trabajo», a *Té*, pp.16-17.
- Recio, A. (1997), «Reducción de la jornada laboral y empleo: interrogantes en torno a una consigna ampliamente popularizada», en Riechmann, J. i Recio, A., *Quien parte y reparte...: El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- Revista *Leisure Studies*.
- Revista *Society and Leisure*.
- Reyneri, E. (1994), «Il lavoro delle donne: un necessario 'trade-off' tra occupazione e segregazione», *Sociologia del Lavoro*, núm. 56.
- Riechmann, J. i Recio, A. (1997): *Quien parte y reparte...: El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*, Barcelona, Icaria.
- Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós.

- Rigudiat, J. (1993), *Reduire les temps de travail*, Paris, Syros.
- Rincón, Ana (1996), *Servicios sociocomunitarios y familias*, Instituto Vasco de la Mujer del País Vasco.
- Ríos Rodríguez, A. (1997), «La protección de la familia en la Unión europea», *CPS*, núm. 10.
- Rivas Vallejo, P. (1999), «La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999, una reforma técnica», *Tribuna Social*, núm. 108.
- Rivas Vallejo, P. (2000), *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijos y adopción*, Pamplona. Ed. Aranzadi.
- Robin, J. (1997), «Repensar las actividades humanas a escala de la vida», a *Le Monde Diplomatique*, núm. 17.
- Rodríguez, A., Goñi, B. i Maguregui, G. (eds.) (1996), *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao, Bakeaz/CDEM.
- Rodríguez, A. (ed.) (1998), *Reorganización del trabajo y el empleo de las mujeres*, Valencia, Germania.
- Rohlf, Izabella; et al (1997). «La salut i el temps de la vida quotidiana de les dones de Barcelona», *Barcelona societat*, revista d'informació i estudis socials, núm. 7, pàgs. 35-44.
- Román García, M. (1995), «El IRPF español y familia: notas para un debate actual», *Revista ICADE*, núm. 34.
- Rubery, J., Fagan, i C. Smith, C. (1994), «Changing Partners of Work and Working Time in the European Union and the Impact of Gender divisions», Report to the European Commission (DGV-Equal Opportunities Unit), Brusel·las.
- Sabbadini, L. L.; Palomba, R. (1995), *Tiempos diversos*, Roma, ISTAT.
- Sachs, I. (1986), «I tempi-spazi dello sviluppo», a Bimbi, F. i Capecchi, V., *Strutture e Strategie della vita quotidiana*, Milà, Franco Angeli.
- Sánchez Fernández, C. (1995), «Maternidad, paternidad. Estudio de la regulación jurídico-laboral tras las reformas introducidas por la Ley 42/1994 y Ley 4/1995» Valencia, UGT-PV.
- Sánchez Rodas, C. (1996), «La maternidad como contingencia específica frente a la incapacidad temporal», a d.a., *La incapacidad temporal*, Madrid, Tecnos.
- Sánchez Trigueros, C. (1999), *Los permisos retribuidos del trabajador*, Pamplona, Arandazi.
- Sanne, C. (1998), «The Working Hours Issue in Sweden», a *Transfer*, vol. 4, núm. 4 (hivern).
- Saraceno, C. (1986), «Uomini e donne nella vita quotidiana. Ovvero: per una analisi delle strutture di sesso della vita quotidiana», a Bimbi, F. i Capecchi, V., *Strutture e Strategie della vita quotidiana*, Milà, Franco Angeli.
- Saraceno, C. (1987), «Le politiche del ciclo di vita», a Balbo, L., *Time to Care*, Politiche del tempo e diritti quotidiani, Milà, Franco Angeli.
- Saraceno, C (1994-95), «The Differential Acknowledgement of the Cost of Children for Fathers and Mothers. The Italian Case», Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y Federación Minerometalúrgica de CCOO (1995), «Jornadas sobre el reparto del trabajo y trabajo de igual valor» (Ponencias), Madrid, Secretaría General de la Mujer de CCOO y Federación Minerometalúrgica de CCOO.
- Seifert, H. (1997), «Conséquences d'une réduction massive du temps de travail sur la division sexuelle du travail familial: le cas de Volkswagen», a *Cahiers du Mage*, núm. 2.
- Seifert, H. (1995), «Tendenze attuali e prospettive della riduzione dell'orario di lavoro in Germania», a Borghi, V. i La Rosa, M. K., *Tempo di lavoro, tempo di vita*, Monogràfic de *Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- Signorelli, A. (1994), «I turni del settore sanitario: stili di vita, differenze di genere, modelli culturali», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56, (pp. 185-199)
- Simón Acosta, E. (1997), «La reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: familia y cargas familiares», en *Presente y futuro de la Imposición Directa en España*, Valladolid.

- Simonen, L. (1994-95), «Welfare State. Care Work and Women's Time», Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- Singly de, F. (1995-95), «Le *care familial*. Une construction sociologique des temps maternel et paternel», Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- Sivini, G. (1994), «Ria pppropriazione del tempo e consumi: la lunga strada verso nuovi rapporti di produzione», *Sociologia del Lavoro*, núm. 56, (pp. 78-87)
- Sue, R. (1982), *Vers une société du temps libre?*, Paris, PUF.
- Sue, R. (1982), *El ocio*, Méxic, FCE.
- Sue, R. (1994), «Trai lavoro ed il tempo libero: l'emergenza di un tempo di utilità sociale», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56.
- Tabboni, S. (1986), *La rappresentazione sociale del tempo*, Milà, Franco Angeli
- Thompson, E. P. (1979), «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial», a *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona, Crítica.
- Taddei, D. (1996), «El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo», a *Ekonomiaz*, núm. 34.
- Tempia, A. (1997), «Dagli orari di lavoro al tempi di vita», a BERGAMASCHI, M. (ed.). *Questione di Ore*, Pisa, B.F.S., (pp. 221-242).
- Tempia, A. (1995), «Il rapporto tra tempi vincolati e tempi non vincolati dalla prospettiva degli studi sui tempi delle città», a (Monogràfic) Tempo di lavoro, tempo di vita.), núm. 58.
- Tobío, C. «Nuevas formas familiares, viejas formas urbanas», a Jóvenas, pp. 24-39.
- Torns, T. (1994), «Women and the Distribution of Time», a d.a., a *Wider Vision*, Brussel-les, IRIS.EC.
- Torns, T. (coord.), Rogerat, C. i Madami, P. (1996), «La formation pour les emplois de proximité. Note de réflexion au point de vue de genre», Informe final del grupo de trabajo, Bellaterra, Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) U.A.B.
- Torns, T. (1997), «Acerca del reparto del trabajo», a *Té*, pp. 14-15
- Touraine, A. (1997), «La ordenación del tiempo en la sociedad post-industrial: trabajo, ocio y movimientos sociales», a d.a. (1997), *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo* (Conferencia Internacional de San Sebastián), Vitoria, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- Trentin, B. (1998), *La città del lavoro*, Milà, Feltrinelli.
- Turco, L. «El temps és riquesa i no tan sols diners», Inèdit.
- UGT (1999), «*Qüestionari ús del Temps a la UGT*».
- Universidad Pontificia Comillas (2000), 'ICADE' Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Pontificia Comillas, núm. 51, setembre-desembre 2000.
- Vallejo Rivas, M. P. (1999), *La suspensión del contrato por nacimiento o adopción de hijos*, Pamplona, Aranzadi.
- Velasco Murviedro, C. (1995), «Argomenti sociali e viabilità economiche della riduzione della giornata di lavoro fronte alla disoccupazione. Idee e proposte spagnoie», a Borghi, V. i La Rosa, M. K. Tempo di lavoro, tempo di vita, Monogràfic de *Sociologia del Lavoro*, núm. 58.
- Vicarelli, G. (1994), «Tempi sociali e tempi familiari: continuità e mutamento nella vita quotidiana delle famiglie marchigiane», a *Sociologia del Lavoro*, núm. 56 (pp. 156- 173)
- Vida Soria, J. (1983), 'Suspensión del contrato de trabajo», en AA.VV., *Comentarios a las leyes laborales*, vol. IX, Madrid. Edersa.
- Wearness, K. (1994-95), «The Gender Division of Labour between Norwegian Parents in the 1990's. Ideals and Reality», Paper presentat a l'European Forum, European University Institute of Florence.
- WHITE, M. (1989), *Reducción de la jornada de trabajo: posibilidades y perspectivas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Wiedemann, E. J. G. (1996) (ed.), *Los tiempos de la libertad*, Barcelona, Ed. Del Serbal.

- Young, A. (1998), *The Metronomic Society*, Cambridge, Harvard University Press.
- Zabalza, González Páramo i García (1989), 'Una aproximación al coste de eficiencia de la tribulación familiar en España», *Moneda y Crédito*, núm. 188.
- Zoll, R. (1994), «Un nuovo modello di redistribuzione del tempo», a *Sociología del Lavoro*, núm. 56 (pp. 88-100)
- “Crisis de valores y familia” (1991), Madrid, PS.
- “El conflicto generacional y la familia” (1987), Madrid, PS.
- «El Menor y la Familia: Conflictos e implicaciones” (1998), Nueva Serie III, Madrid, UPCO.
- «Familia y Pobreza» (1997), Nueva Serie II, Madrid, UPCO.
- «Familia y Política” (1996), Nueva Sede I, Madrid, UPCO.
- «Informe de Future Foundation para Abbey National Bank” (2000), Reino Unido, octubre.
- «La ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y su incidencia en la Seguridad Social» (1999), Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 201.